

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงปี 2549 ก่อนที่รัฐบาลของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ จะเข้ามาบริหารประเทศ สถานการณ์เศรษฐกิจการเมืองและสังคมอยู่ในภาวะต้องแก้ไขหลายด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะแนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม การกีดกันทางการค้า การลงทุน มีการเจรจาการค้าที่ทุกมุมโลกของธุรกิจ เพื่อปกป้องสิทธิประโยชน์ชาติให้ได้มากที่สุด ผู้ประกอบการผลิต เพื่อการส่งออก มีการปรับปรุงปรับเปลี่ยนวิธีการ การลงทุน การจ้างงาน เปลี่ยนปรับระบบการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การแข่งขันในตลาดโลกให้ได้

การที่บริษัทเอกชนเป็นผู้ประกอบกิจการ การผลิตและส่งออก ต้องการลดต้นทุน ลดการสูญเสียทางด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด โลกของธุรกิจเสรีคู่ค้า ลูกค้านมีโอกาสเลือก ผู้ผลิตต้องปรับปรุงพัฒนาปรับเปลี่ยนตามเป็นพลวัต อีกด้านหนึ่งก็ย่อมมีผลกระทบ มีปัญหาต่อภาวะการณ์จ้างงาน การเลิกจ้าง สภาพการจ้าง คุณภาพชีวิตของลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ผลจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว อันเนื่องมาจากบรรยากาศของการเมือง ความเชื่อมั่นนักลงทุนน้อย การแข็งค่าของเงินบาท ความผันผวนของราคาน้ำมัน ภาวะฟองสบู่แตกของวงการอสังหาริมทรัพย์ในต่างประเทศ ทำให้ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ต้นทุนการประกอบการไม่สอดคล้องกับปริมาณการสั่งซื้อกับราคาขาย การแข่งขันในตลาดการค้าต่างประเทศสูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการที่ไม่เข้มแข็งไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีแนวโน้มจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ สถานประกอบการหลายแห่งอาจต้องลดกำลังการผลิตต้องปิดกิจการ ย้ายฐานการผลิต ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวอย่างนี้ ต้องประสบกับภาวะเดือดร้อนอย่างมาก จึงเป็นภาระที่กระทรวงแรงงานจะต้องเข้าไปดูแลช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ การจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าชดเชย ตามกฎหมาย ต้องจัดหางานใหม่ให้ทำ รวมทั้งการฝึกทักษะ พัฒนาฝีมือหรือแนะแนวอาชีพ เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้

โดยภาพรวมกระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่จะต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานประมาณ 35 ล้านคนอยู่ในระบบประมาณ 13 ล้านคน ซึ่งอยู่ในระบบประกันสังคมประมาณ 9 ล้านคนและคุ้มครองดูแลไปสู่แรงงานนอกระบบอีกประมาณ 22 ล้านคน

เป้าหมายสุดท้าย คือต้องการให้ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน” บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ด้านนโยบายแรงงาน ตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภา ส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ : จัดให้มีระบบเตือนภัยและติดตามสถานการณ์ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ พร้อมทั้งจัดให้มีการจ้างงานใหม่โดยเร็ว : ให้การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน พร้อมทั้งจัดระบบการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมมากขึ้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ถือเป็นนโยบาย โดยการติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเลิกจ้าง และมาตรการให้การช่วยเหลือจากสถานการณ์และสถานะต่างๆ ส่งผลถึงต้นทุนของผู้ประกอบการ หลายสถานประกอบการปรับตัวในภาวะวิกฤติ โดยการปรับลดค่าใช้จ่ายในการผลิต การลดชั่วโมงการทำงานอีกทางหนึ่งให้การติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเลิกจ้างและเน้นมาตรการให้ความช่วยเหลือซึ่ง ได้ถูกถ่ายทอดลงไปสู่จังหวัดภูมิภาค เพื่อเตรียมข้อมูลรองรับปัญหา กำหนดการป้องกัน ตามที่มีข้อบ่งชี้ของสถานการณ์กลุ่มสถานประกอบการภายในจังหวัดที่จะเกิดขึ้น

สำหรับจังหวัดขอนแก่น ผู้ขอรับการประเมินในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น มีบทบาท ภารกิจรับผิดชอบงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด ต้องนำนโยบายข้อสั่งการมาปฏิบัติ โดยเร่งด่วน จัดตั้งคณะทีมงานแต่ละเขตพื้นที่แบ่งสถานประกอบการให้รับผิดชอบ โดยตามแผนปฏิบัติงานเดิมได้มอบหมายฝ่ายปฏิบัติการรับผิดชอบ 3 พื้นที่ คือ

(1) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 พื้นที่รับผิดชอบ

1. อำเภอเมือง ถนนมิตรภาพด้านทิศใต้ 2. อำเภอบ้านฝาง 3. อำเภอหนองเรือ 4. อำเภอภูเวียง 5. อำเภอหนองนาคำ 6. อำเภอสีชมพู 7. อำเภอชุมแพ 8. อำเภอภูผาม่าน รวมสถานประกอบการรับผิดชอบ 2,263 แห่ง พนักงานตรวจแรงงาน 3 คน

(2) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 พื้นที่รับผิดชอบ

1. อำเภอเมือง ถนนศรีจันทร์ด้านทิศใต้ 2. อำเภอบ้านไผ่ 3. อำเภอพล 4. อำเภอหนองสองห้อง 5. อำเภอเวียงใหญ่ 6. อำเภอเปือยน้อย 6. อำเภอแม่วงน้อย 7. อำเภอบ้านแฮด 8. กิ่งอำเภอโนนศิลา รวมสถานประกอบการรับผิดชอบ 2,317 แห่ง พนักงานตรวจแรงงาน 3 คน

## (3) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 3 พื้นที่รับผิดชอบ

1. อำเภอเมือง ถนนมิตรภาพตัดถนนศรีจันทร์ด้านทิศเหนือ 2. อำเภอน้ำพอง 3. อำเภออุบลรัตน์ 4. อำเภอกระนวน 5. อำเภอเขาสมอแขวง 6. อำเภอชนบท 7. อำเภอพระยืน 8. อำเภอัญจาคีรี 9. กิ่งอำเภอชำสูง 10. กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ชัย รวมสถานประกอบกิจการ 2,038 แห่ง พนักงานตรวจแรงงาน 4 คน (รวมนิติกร)

ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตั้งแต่จัดทำแผนศึกษาวิเคราะห์ กำกับดูแล ให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รับเรื่องร้องทุกข์ พิจารณาวินิจฉัยคำร้อง และยุติข้อร้องทุกข์ จัดทำทะเบียน และพัฒนาส่งเสริมการรวมตัวของนายจ้าง ลูกจ้าง ติดตามความเคลื่อนไหวข้อขัดแย้ง และข้อพิพาทแรงงาน ส่งเสริมพัฒนาสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดการคุ้มครองดูแลแรงงานนอกระบบในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน งานแรงงานภาคเกษตร ให้คำปรึกษา แนะนำงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตรวจแรงงาน บันทึกข้อมูล ประมวลผลการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน ดูแลพัฒนากำกับส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ในกิจการส่งออก พิจารณาการจ่ายเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดำเนินการเปรียบเทียบปรับและกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ดำเนินการฟ้องแก้ต่างคดีแทนลูกจ้างในศาลแรงงาน บังคับคดี ยึดอาชญากรรม ประสานงานคดี ตอบข้อหารือ ให้คำปรึกษากฎหมายแรงงานแก่บุคคลทั่วไป ตรวจสอบเอกสาร และสัญญาที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยเหลือจังหวัดงานด้านอื่น เช่น งานยาเสพติด งานเอดส์ งานต่างดาว หรือจังหวัดจะได้มอบหมาย ทั้งหมดเป็นภารกิจที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีบทบาทในการสั่งการและกำกับให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

เมื่อมีนโยบายการติดตามสถานการณ์การเลิกจ้าง จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นภารกิจเร่งด่วนฉุกเฉิน ตามข้อสั่งการจึงออกแนวปฏิบัติเบื้องต้นให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติรีบด่วน โดยทำการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลและออกไปให้คำแนะนำกับผู้ประกอบการและลูกจ้าง โดยจะต้องวางมาตรการบรรเทาองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้น มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ.2541 จึงได้ถูกนำมาเป็นวิธีปฏิบัติอย่างมีระบบ

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลสถานประกอบกิจการที่ส่งออกภายในจังหวัดและจะได้ติดตามวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การเลิกจ้าง
2. เพื่อเตรียมแผนป้องกันและรองรับปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้างในจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อกำหนดมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างตามระบบแรงงานสัมพันธ์
4. เพื่อบูรณาการประสานงานช่วยเหลือสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัด

## 3. วิธีการศึกษา

1. ผู้รับการประเมินได้จัดทำผลงานครั้งนี้แต่เพียงผู้เดียว ผู้ขอรับการประเมินอาศัยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสาร งานวิชาการ งานวิจัย คู่มือ เอกสาร กฎหมาย หนังสือสั่งการ หนังสือราชการ แนวปฏิบัตินำมาเป็นฐานความรู้ในการอ้างอิง และสรุป วิเคราะห์ หาข้อเสนอแนะ อันเป็นองค์ความรู้ต่อยอด เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมอื่นที่เกี่ยวข้องในกระทรวงแรงงาน

2. ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ออกตรวจสถานประกอบกิจการ กลุ่มเสี่ยง ประเภทส่งออก โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการประเภทเสื้อผ้าและรองเท้า ให้ได้ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ต่อไป

## 4. ขอบเขตของการศึกษา

จะศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยน ฟุทแวร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นการจ้างงานที่มีพนักงาน 682 คน เป็นโรงงานประเภทอุตสาหกรรมทำ รองเท้าส่งออก

## 5. ประเด็นการศึกษา

สืบเนื่องธุรกิจอุตสาหกรรม โรงงานอุตสาหกรรมประเภทห้องทำถูกฝ้าระว้าง เพราะเป็นกิจการที่ส่งออกที่มีการใช้แรงงาน พนักงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานสตรี ประเด็นน่าจะศึกษาคือ

1. แนวโน้มสถานการณ์การเลิกจ้างในกิจการประเภทโรงงานทำรองเท้า
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพทำงานและสภาพการจ้างของโรงงานประเภทนี้
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ก่อนเกิดและหลังสภาพการณ์เลิกจ้างแล้ว
4. การให้ความช่วยเหลือเชิงบูรณาการของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
5. ข้อเสนอ / และการฝ้าระว้างสถานการณ์แรงงานในอนาคต

## 6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีข้อมูลการเตือนภัยด้านแรงงาน กรณีที่มีการเลิกจ้าง สามารถนำไปกำหนดมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างได้ ทันท่วงทีลดผลกระทบ เกิดความสงบสุขในสังคม
2. การกำกับดูแลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อกรณีปัญหาการเลิกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสมานฉันท์
3. เสริมสร้างความร่วมมือเชิงรุก และบูรณาการของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัด ได้ประสานร่วมมือเป็นหนึ่ง ช่วยเหลือเข้าถึงข้อมูล การบริการเกิดความพึงพอใจ เชื่อมั่น ศรัทธาระบบราชการมากยิ่งขึ้น
4. นำไปสู่มาตรการและแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และนายจ้าง ที่ได้รับผลกระทบปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันได้

## บทที่ 2

### ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดขอนแก่น

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นตั้งอยู่บริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ห่างจากกรุงเทพมหานคร 450 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 10,886 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองเป็น 26 อำเภอ มีประชากร 1,755,564 คน แบ่งเป็นชาย 869,386 คน หญิง 886,178 คน ปัจจุบันจังหวัดขอนแก่น ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การศึกษา เทคโนโลยีและการสื่อสารรวมทั้งการท่องเที่ยวที่มีความสำคัญระดับประเทศ ตลอดจนเป็นจุดศูนย์กลางของโครงการพัฒนาเศรษฐกิจเครือข่ายเชื่อมโยงจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือค้ำจังหวัดมุกดาหารถึงภาคตะวันตก เพื่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว ทว่า ไทย ลาว เวียดนาม (East – West Economic Corridor) ซึ่งถือเป็นโครงการแห่งความร่วมมือระหว่างประเทศที่สำคัญในภูมิภาคอินโดจีนสู่ตลาดโลก

#### 2. ข้อมูลสถานประกอบกิจการในจังหวัดขอนแก่น

การประกอบกิจการและการลงทุนของจังหวัดขอนแก่นมีการขยายตัวในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความสำคัญต่อเศรษฐกิจของจังหวัดมากขึ้นเป็นลำดับ ประเภทอุตสาหกรรมก็ได้เริ่มปรับเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมเกษตร มาเป็นอุตสาหกรรมผลิตและบริการ แม้จะมีโรงงานเกิดขึ้นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม และขนาดกลาง มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นสูง จังหวัดขอนแก่นมีสถานประกอบกิจการ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ รวมจำนวน 6,618 แห่ง มีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ 100,918 คน เป็นชาย 53,896 คน หญิง 46,686 คน เด็ก 336 คน มีสถานประกอบกิจการแบ่งได้ดังนี้

2.1 สถานประกอบกิจการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 1 – 49 คน)

สถานประกอบกิจการในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก มีจำนวน 6,367 แห่ง หรือร้อยละ 96.20 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมด จำนวนลูกจ้าง 45,292 บาท หรือร้อยละ 45 ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก ร้านอาหาร งานบริการ

## 2.2 สถานประกอบกิจการขนาดกลาง (ลูกจ้าง 50-499 คน)

สถานประกอบกิจการขนาดกลางในจังหวัดขอนแก่นมีจำนวน 228 แห่ง หรือร้อยละ 3.45 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมด มีลูกจ้าง 30,103 คน หรือร้อยละ 30 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการประเภทผลิตขนาดเล็ก ก่อสร้างขนส่ง/ขายปลีกขนส่ง

## 2.3 สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป)

สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ในจังหวัดขอนแก่นมีจำนวน 23 แห่ง หรือร้อยละ 0.35 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมด มีลูกจ้าง 25,523 คน หรือร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ

## 3. ข้อมูลจำแนกประเภทสถานประกอบกิจการในจังหวัดขอนแก่น ได้ดังนี้

### 3.1 จำนวนสถานประกอบกิจการแยกตามอำเภอ

ลำดับ ที่	อำเภอ	จำนวนสถานประกอบ กิจการ(แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง (คน)			
			ช	ญ	ด	รวม
1	เมือง	3,755	32,487	30,549	242	63,278
2	กระนวน	228	1,075	664	2	1,741
3	กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ชัย	21	101	61	0	162
4	กิ่งอำเภอน้ำสูง	7	81	55	0	136
5	กิ่งอำเภอโนนศิลา	9	153	63	0	216
6	กิ่งอำเภอบ้านแฮด	36	451	205	0	656
7	กิ่งอำเภอหนองนาคำ	3	5	3	0	8
8	เขาสวนกวาง	56	215	155	2	372
9	ชนบท	42	224	195	9	428
10	ชุมแพ	598	3,298	2,318	10	5626
11	น้ำพอง	258	5,928	4,173	14	10,115
12	บ้านไผ่	550	3,553	4,211	29	7,793
13	บ้านฝาง	39	198	141	1	340
14	เปือยน้อย	11	25	7	0	32
15	พระยืน	32	198	320	7	525
16	พล	323	1,472	1,184	3	2,659
17	ภูผาม่าน	26	560	119	0	679

18	ภูเวียง	118	435	224	1	660
19	มัญจาคีรี	90	464	277	9	750
20	วางน้อ	31	86	37	0	123
21	วางใหญ่	14	43	20	0	63
22	สีชมพู	49	195	51	0	246
23	หนองเรือ	179	1,263	1,042	4	2,309
24	หนองสองห้อง	92	333	281	3	617
25	อุบลรัตน์	51	1,053	331	0	1,384
	<b>รวม</b>	<b>6,618</b>	<b>53,896</b>	<b>46,686</b>	<b>336</b>	<b>100,918</b>

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

### 3.2 จำนวนสถานประกอบกิจการแยกตามขนาดจำนวนลูกจ้าง

ลำดับที่	ขนาดสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	จำนวน สปก.(แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง (คน)
1	1-4	3,565	8,250
2	5-9	1,466	9,996
3	10-19	782	10,659
4	20-49	554	16,387
5	50-99	121	9,138
6	100-299	92	15,522
7	300-499	15	5,443
8	500-999	13	8,931
9	1000 ขึ้นไป	10	16,592
	<b>รวม</b>	<b>6,618</b>	<b>100,918</b>

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

### 3.3 จำนวนสถานประกอบกิจการแยกตามประเภทกิจการ

ลำดับที่	ประเภทกิจการ	จำนวน (แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง			
			ช	ญ	ค	รวม
1	เกษตร	31	559	524	0	1,083
2	ประมง	6	47	19	0	66
3	เหมือง	25	957	200	1	1,158



4	การผลิต	900	19,964	23,919	147	44,030
5	ไฟฟ้า, ประปา	76	2,188	591	18	2,797
6	ก่อสร้าง	230	3,496	973	0	4,469
7	ขายส่ง/ขายปลีก	3,562	15,067	9,320	114	24,501
8	โรงแรม/ภัตตาคาร	378	2,177	2,567	19	4,757
9	การขนส่ง	195	2,734	927	20	4,757
10	ธนาคาร	355	2,053	2,306	0	4,359
11	บริการให้เช่า	338	2,769	2,637	8	5,414
12	สถานศึกษา	122	458	769	0	1,227
13	สถานพยาบาล	91	267	670	1	938
14	องค์กรธุรกิจอื่น ๆ	306	1,135	1,246	8	2,389
15	แม่บ้าน	3	25	24	0	49
	<b>รวม</b>	<b>6,618</b>	<b>53,896</b>	<b>46,686</b>	<b>336</b>	<b>100,918</b>

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

#### 4. ข้อมูลสถานประกอบการส่งออกในจังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นมีสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อส่งออกต่างประเทศ โดยตรง และรับจ้างผลิตให้กับผู้ประกอบการส่งออก มีข้อมูลปรากฏ พ.ศ. 2550 จำนวน 49 แห่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง(คน)			
			ช	ญ	ค	รวม
1	บริษัท กรุงเทพแหอวน จำกัด	ทออวน	125	183	-	308
2	บริษัท แก่นขวัญ จำกัด	ผลิตสุรา	248	144	-	392
3	บริษัท แก่นเจริญ จำกัด	ผลิตแป้งมัน	87	54	-	141
4	บริษัท เจ แอนด์ ยู เท็กซ์ไทล์ จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	11	50	-	61
5	บริษัท ขอนแก่นเทนเนอร์ กรุ๊ป จำกัด	ผลิตของเล่นสุนัข	56	80	-	136

6	บริษัท ขอนแก่นแหวนจำกัด สำนักงานใหญ่	ทองวน	974	1,439	-	2,413
7	บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด (ศูนย์หนองเรือ)	ทองวน	278	606	-	884
8	บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด (ศูนย์บัว)	ทองวน	399	878	16	1,277
9	บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด (ศูนย์ฟอร์จูน)	ทองวน	381	306	-	687
10	บริษัท กราฟท์ ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตเครื่องดื่มชนิดผง	121	72	-	193
11	บริษัท การ์เปท เมกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตพรม	285	350	-	635
12	บริษัท คาสเดย์ (ขอนแก่น) คอร์โปเรชั่น จำกัด	ผลิตตุ๊กตาเซรามิค	39	929	-	968
13	บริษัท เค อาร์ อุตสาหกรรม พลาสติก จำกัด	ผลิตเส้นใยพลาสติก	108	85	-	193
14	บริษัท ซี เค ซูส์(ประเทศไทย)จำกัด	ผลิตรองเท้าหนัง	442	1,595	-	2,037
15	บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด	ผลิตรองเท้าหนัง	298	412	-	710
16	บริษัท ซิลค์ แอฟเวนนิส จำกัด	ผลิตผ้าไหม	20	62	-	82
17	บริษัท ซาคาตะสยามซิด จำกัด	ผลิตเมล็ดพันธุ์ฝัก	32	30	-	62
18	บริษัท ไททันสปอร์ตแวร์ จำกัด	ตัดเย็บเสื้อผ้า	183	431	-	618
19	บริษัท ไทยเฟรนด์บริช จำกัด	ผลิตเส้นใยพลาสติก	9	197	-	205
20	บริษัท ไทย-เยอรมัน โซล่า จำกัด	ผลิตแผ่น โซล่าเซลล์	49	81	-	130
22	บริษัท บ้านไม้ผู้เขียนการ์ตูน จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	7	73	-	80
23	บริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด	ผลิตเบียร์	524	148	-	672
24	บริษัท บ้านไม้ผู้เขียนการ์ตูน จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	10	30	-	40
25	บริษัท เพนกวิน การ์ตูน จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	30	120	-	150
26	บริษัท ทีมทุนพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด (โรงงาน 2)	ผลิตผ้าสี แผ่น ก้าน	284	368	4	652

27	บริษัท เพิ่มพูนพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด (โรงงาน 1)	ผลิตสำลี แผ่น ก้าน	160	182	-	342
28	บริษัท รวมเกษตรกร อุตสาหกรรม จำกัด	ผลิตน้ำตาล	420	60	-	480
29	บริษัท พานาโซนิคอีเล็คทริคส์ (ขอนแก่น) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	188	1,911	-	2,099
30	บริษัท ฟีนิกซ์ พลัส เพเพอร์ จำกัด (มหาชน)	ผลิตเยื่อกระดาษ	938	133	-	1,071
31	บริษัท ฟูดแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด (โรงงาน 1)	ผลิตรองเท้าผ้า	150	250	-	400
32	บริษัท ฟูดแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด (โรงงาน 2)	ผลิตรองเท้าผ้า	300	500	-	800
33	บริษัท ฟูดแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด (โรงงาน 3)	ผลิตรองเท้าผ้า	160	519	-	639
34	บริษัท แม็กริม่าอีเล็คทรอนิกส์ จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	30	130	-	160
35	บริษัท มาสเตอร์พีช นิตติ้ง จำกัด	ทอเสื้อไหมพรม	63	107	-	170
36	บริษัท มาสเตอร์พีช เท็กซ์ไทแอนโปรดักส์ จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	80	200	-	280
37	บริษัท มิกกวางไทย จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า	35	41	-	76
38	บริษัท ยูเนียนเทคฮิส จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	43	211	-	254
39	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ขงสง่า (บ้านไผ่)	ผลิตเสื้อผ้า	26	254	-	280
40	บริษัท รชแดนทีลซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	ผลิตเสื้อผ้าไหมพรม	7	80	-	87
41	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวน เดชาพานิช (โรงงาน 1)	ทออวน	159	461	-	620
42	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวน เดชาพานิช (โรงงาน 2)	ทออวน	942	931	-	1833
43	บริษัท วาฮิการ์เม้นท์ แฟคตอรี จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	16	204	-	220

44	บริษัท อคัมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	ผลิตใบยาสูบ	397	737	-	1,134
45	บริษัท อินฟูส เมดิคัล จำกัด	ผลิตอุปกรณ์การแพทย์	34	162	-	196
46	บริษัท เอ็น เค แอพพารล จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	620	1,480	-	2,100
47	บริษัท เอ็น ซี แอพพารล จำกัด	ผลิตเสื้อผ้า	680	942	-	1,622
48	บริษัท เอ็น บี นิตติ้ง จำกัด	ทอเสื้อผ้าไหมพรม	14	46	-	60
49	บริษัท เตา พลาสติก จำกัด	ผลิตแปรรพลาสติก	83	263	-	346

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2551

## 5. ข้อมูลสถานประกอบกิจการที่เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์เป็นการพิเศษ

ด้วยสถานการณ์ในภาวะวิกฤติสถานประกอบกิจการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ทำให้การดำเนินกิจการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่มีการสั่งซื้อสินค้าและบริการจากต่างประเทศ หรือการสั่งซื้อสินค้าและบริการลดลง เนื่องจากค่าเงินบาทมีมูลค่าเพิ่มขึ้นทำให้ต้นทุนในการซื้อสินค้าและบริการสูงขึ้น สถานประกอบกิจการมีการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งในบางครั้งสถานการณ์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน เจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดขอนแก่น จึงมีหน้าที่ต้องบริหารงานด้านแรงงาน ให้มีคำสั่งกำชับให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้แบ่งเขตพื้นที่ อำเภอให้รับผิดชอบเป็น 3 กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ มีพนักงานตรวจแรงงานรับผิดชอบประจำทั้ง 3 พื้นที่ ให้มีหน้าที่ติดตามเฝ้าระวัง สถานการณ์การจ้าง โดยเน้นในกลุ่มส่งออกที่มีการจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และกิจการที่เห็นว่าเป็นกิจการที่เสี่ยงในการดำเนินการในภาวะสถานการณ์ที่มีการแข่งขันทุกแห่ง ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ ได้เน้นสถานประกอบกิจการ จำนวน 27 แห่ง เป็นกรณีพิเศษโดยแบ่งประเภทกิจการ ดังนี้

ลำดับที่	ประเภทกิจการ/ชื่อสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (คน)
	<u>ประเภทอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า</u>	
1	บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพเน้นท์ส จำกัด สาขา 1	400
2	บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพเน้นท์ส จำกัด สาขา 2	800
3	บริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด	682
4	บริษัท มิกกวางไทย จำกัด	91
5	บริษัท พลยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด	589
6	บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด	2,700
7	บริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด	700
	<u>ประเภทอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้า</u>	
8	บริษัท บ้านไผ่ยูเนียนการ์เมนท์ จำกัด	80
9	บริษัท ยูเนียนเทคอิสต์ จำกัด	202
10	บริษัท บ้านไผ่เฟื่องฟ้าการ์เมนท์ จำกัด	40
11	บริษัท เอ็น เค แอพพารล จำกัด	4,200
12	บริษัท เอ็น ซี แอพพารล จำกัด	2,536
13	บริษัท ไททัน สปอร์ตแวร์ จำกัด	651
14	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยงสง่า สาขาขอนแก่น	280
15	บริษัท วายี การ์เมนท์ แฟคตอรี จำกัด	220
16	บริษัท เพนกวิน การ์เมนท์ จำกัด	150
17	บริษัท รอยัลเท็กซ์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด สาขา 5	50
18	บริษัท มาสเตอร์พีช นิตติ้ง จำกัด	170
	<u>ประเภทอุตสาหกรรมทออวน</u>	
19	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวนเดชาพานิช โรงงาน 1	902
20	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานทออวนเดชาพานิช โรงงาน 2	2,763
21	บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด สำนักงานใหญ่	637
22	บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด สาขาศูนย์บวร	1,287
23	บริษัท ขอนแก่นแหอวน จำกัด สาขาฟอรัจน์	687

24	บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด สาขาหนองเรือ	1,200
25	บริษัท กรุงเทพแหวน จำกัด	343
<u>ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์</u>		
26	บริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ เวอร์คส์ (ขอนแก่น) จำกัด	2,100
27	บริษัท เม็กซิมาอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	180

ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2551

## 6. ข้อมูลสถานประกอบการประเภทรองเท้า<sup>1</sup>

### 6.1 อุตสาหกรรมรองเท้าในประเทศไทย

ลักษณะ โครงสร้างและสถานการณ์ของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมรองเท้าเป็นอุตสาหกรรมที่กำลังเกิดขึ้นในประเทศไทยมานานแล้ว แต่อุตสาหกรรมนี้เริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ. 2518 – 2528 เนื่องจากการขยายตัวของ การส่งออกรองเท้าอย่างก้าวกระโดด โดยในช่วงเวลาดังกล่าวการส่งออก รองเท้ามีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยสูงถึงประมาณร้อยละ 32.5 ต่อปี (Wiboonchutikul 1987)

ประเภทของรองเท้า

ในประเทศไทยมักจะนิยมใช้ลักษณะการใช้งานของรองเท้าและวัสดุที่ใช้ทำรองเท้าเป็นเกณฑ์ทั่วไปในการแบ่งประเภทของรองเท้า ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

(1) รองเท้ากีฬา หมายถึง รองเท้าที่ได้รับการออกแบบมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการเล่นกีฬาโดยเฉพาะ เช่น รองเท้าเทนนิส รองเท้าฟุตบอล รองเท้าวิ่ง เป็นต้น รองเท้าประเภทนี้มีคุณสมบัติเด่นคือ สามารถยึดเกาะพื้นได้ดี มีน้ำหนักเบา

<sup>1</sup> สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, คู่มือ มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ, (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย: กันยายน 2540), หน้า 120-122.

และรับแรงกระแทกได้ดี ส่วนบนของรองเท้าชนิดนี้มักจะทำด้วยวัสดุประเภทไนลอน หนังแท้หรือหนังเทียม ส่วนพื้นรองเท้าโดยทั่วไปมักจะทำจากวัสดุประเภทยางที่เป็น ส่วนผสมระหว่างยางธรรมชาติกับยางสังเคราะห์และเคมีภัณฑ์บางชนิด

(2) รองเท้าหนัง คือ รองเท้าที่ส่วนบนทำด้วยหนังหรือหนังเทียม ซึ่ง รองเท้าหนังที่มีคุณภาพดีโดยทั่วไปมักจะทำให้หนังคุณภาพดีทั้งส่วนบนและพื้นรองเท้า ส่วนรองเท้าหนังคุณภาพรองลงมา ส่วนบนมักจะทำด้วยหนังเทียม ส่วนพื้นรองเท้าจะเป็นยางผสม โดยปกติรองเท้าประเภทนี้จะเป็นรองเท้าที่ออกแบบตามสมัยนิยม ซึ่งมักจะ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองเท้าหนังสำหรับสุภาพสตรี

(3) รองเท้ายางและรองเท้าพลาสติก หมายถึง รองเท้าที่ทำจากวัสดุประเภท พลาสติก PVC (Polyvinyl Chloride) เป็นรองเท้าอีกประเภทหนึ่งที่ได้รับคามนิยม เนื่องจากความสวยงามจากสีสันและลวดลายของรองเท้า

(4) รองเท้าแตะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

- รองเท้าแตะประเภทฟองน้ำ ส่วนใหญ่ใช้สำหรับสวมใส่ในบ้าน ส่วนบนของรองเท้ามักจะมี 3 หู หรือเป็นแผ่นใย ทำจากยางธรรมชาติ หรือ PVC ส่วนบริเวณพื้นรองเท้ามักจะทำจากวัสดุประเภท EVA (Ethylene Vinyl Acetate) หรือ PVC ผสมกับยาง โดยทั่วไปรองเท้าประเภทนี้มักจะผลิตจากโรงงานขนาดเล็ก เพื่อสนอง ความต้องการภายในประเทศ

- รองเท้าแตะสำหรับใส่เดินชายหาด (Beach Sandal) ลักษณะจะคล้าย กับรองเท้าแตะประเภทแรกที่ได้กล่าวไปแล้ว แต่จะทำจากวัสดุที่มีคุณภาพดีกว่า ส่วนบน ของรองเท้าผลิตจากวัสดุที่เรียกว่า PU (Polyurethane) หนังเทียม หรือไนลอน ส่วนพื้น รองเท้ามักทำจากวัสดุประเภท EVA หรือยาง หรือวัสดุทั้งสองประเภทดังกล่าวผสมกัน รองเท้าชนิดนี้มักจะผลิตจากโรงงานขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกเป็นหลัก

- รองเท้าแตะประเภทสวยงามหรือแฟชั่น คือ รองเท้าที่มีการตกแต่ง ส่วนบนด้วยหนังเทียม ผ้า ฝ้าย ปอ ส่วนที่เป็นพื้นรองเท้ามักจะเป็น EVA หรือ EVA ผสมยาง

(5) รองเท้าผ้าใบ แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

- รองเท้าผ้าใบสำหรับนักเรียน โดยทั่วไปมักจะมีลักษณะและสีเรียบ ๆ ได้แก่ สีดำ สีขาว และสีน้ำตาล

- รองเท้าผ้าใบแฟชั่น มักจะมีหลายสี และมีลักษณะที่หลากหลายมากกว่ารองเท้าผ้าใบแบบแรก

วัสดุที่ใช้ทำส่วนบนของรองเท้าผ้าใบทั้งสองแบบคือ ผ้าใบหรือผ้าร่ม ส่วนพื้นของรองเท้ามักจะทำจากส่วนผสมของยางธรรมชาติหรือยางสังเคราะห์

(6) รองเท้าอื่น ๆ รองเท้าประเภทนี้ ได้แก่ รองเท้าเชือกสาน รองเท้าเสื่อ รองเท้าผ้า รองเท้าไม้หรือคอร์ค เป็นต้น รองเท้าประเภทนี้ส่วนมากมักนิยมใช้สำหรับการสวมใส่ภายในบ้าน

แนวคิดในการแบ่งประเภทของรองเท้าในบางตำมมีความแตกต่างจากการแบ่งประเภทของรองเท้าในการศึกษาของพินิจ (2534) ที่แบ่งรองเท้าออกเป็น 5 ประเภทหลักคือ รองเท้าผ้าใบ รองเท้ากีฬา รองเท้าแฟชั่นที่ทำจากหนังและผ้าใบ รองเท้านักเรียน และรองเท้าแตะ (พินิจ 2534)

#### โครงสร้างของอุตสาหกรรม

จากข้อมูลของกรมการค้าต่างประเทศ (2537) ทำให้ทราบว่าผู้ผลิตรองเท้าในประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทตามลักษณะการผลิต ดังนี้

(ก) ผู้ผลิตตามใบอนุญาต (License) การผลิตในลักษณะนี้ผู้ผลิตในประเทศไทยจะต้องทำสัญญาที่มีอายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปกับเจ้าของเครื่องหมายการค้าของบริษัทแม่ในต่างประเทศ เพื่อขออนุญาตใช้เครื่องหมายการค้าดังกล่าวในการผลิตรองเท้า ซึ่งส่วนมากจะเป็นการผลิตเพื่อส่งออก อย่างไรก็ตามผู้ผลิตรองเท้าที่ได้รับอนุญาตแล้วมีสิทธิในการเป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศได้ และผู้ผลิตสามารถทำการออกแบบรองเท้าได้เอง

(ข) ผู้ทำการรับจ้างหรือรับช่วงผลิตภายใต้ชื่อการค้า (Brand Name) ของผู้ว่าจ้างในต่างประเทศโดยทั่วไปลักษณะพิเศษของการผลิตรองเท้าประเภทนี้คือ ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ออกแบบ และกำหนดขนาดของรองเท้า ตลอดจนการจัดหาวัตถุดิบในการผลิตให้ด้วย ส่วนใหญ่มักจะเป็นการผลิตรองเท้ากีฬาและรองเท้าผ้าใบ โดยที่ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ทั้งหมดจะถูกส่งออกไปยังประเทศของผู้ว่าจ้าง และเงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้รับจ้างผลิตจะไม่มีสิทธิในการจำหน่ายรองเท้าที่ตนผลิตได้ภายในประเทศ



(ก) ผู้ผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของตนเอง การผลิตในลักษณะนี้โดยมากทั่วไป ผู้ผลิตจะเป็นผู้ออกแบบผลิตภัณฑ์เอง และมักจะเป็นการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการใช้ภายในประเทศเป็นหลัก

6.2 ข้อมูลสถานประกอบกิจการประเภทผลิตรองเท้าในจังหวัดขอนแก่น จากข้อมูลที่ปรากฏและผู้รับการประเมินได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้เข้าไปให้คำแนะนำและเฝ้า ระวังสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า และชิ้นส่วนของรองเท้า จำนวน 7 แห่ง ดังนี้

(1) บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด สาขา 1 ตั้งอยู่เลขที่ 2 หมู่ 13 ตำบล พระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 400 คน ผลิตหน้าฝ้ายรองเท้าให้กับไนกี้

(2) บริษัท ฟุตแวร์ คอมโพเน้นท์ จำกัด สาขา 2 ตั้งอยู่เลขที่ 2/10 หมู่ 6 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 800 คน ผลิตหน้าฝ้ายรองเท้าให้กับไนกี้

(3) บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 151 หมู่ 1 ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น อยู่ภายในศูนย์มีชัย มีลูกจ้าง 682 คน ผลิตหน้าฝ้ายรองเท้าให้กับบริษัทไนกี้ ให้กับบริษัทไนครีออสยูเนี่ยน

(4) บริษัท มิกกวางไทย จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 68 หมู่ 10 ตำบลบ้านแฮด อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 91 คน ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า (โลโก้ไนกี้สำหรับติดรองเท้า)

(5) บริษัท พลยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 149 หมู่ 2 ถนนทางหลวงหมายเลข 207 ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 589 คน ผลิตพื้นรองเท้า ให้กับบริษัทไนครีออสยูเนี่ยน

(6) บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 499 หมู่ 7 ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 2,700 คน ผลิตรองเท้าให้กับลูกค้าหลายรายหลายชื่อ

(7) บริษัท ซี เค เอส รีบเบอร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 499 หมู่ 7 ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้าง 700 คน ผลิตพื้นรองเท้าให้กับ บริษัท ซี เค ชูส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่อำนาจการรับผิดชอบของผู้รับการประเมิน ที่ต้องมีการวางแผนในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน จะต้องกำหนดแผนตรวจปกติไว้เป็นภารกิจประจำปี มีเป้าหมายจำนวนสถานประกอบการที่จะต้องตรวจแรงงาน เพื่อติดตามแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งนี้ได้ใช้หลักการเข้าไปตรวจในสถานประกอบการ GO TO SEE (GS) และใช้หลักการตรวจแรงงานแบบ REPOST SYSTEM (RS) การตรวจแบบรายงาน คือ การส่งแบบตรวจให้สถานประกอบการเป็นผู้กรอรายละเอียดเป็นการรับรองตนเองในการปฏิบัติว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างไร

และตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีข้อสั่งการให้ทุกจังหวัดติดตามสถานการณ์เลิกจ้างแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบจากภาวะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีความผันผวน เงินบาทแข็งค่า การเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิต การขนส่ง การบริการ รวมถึงสถานการณ์ทางการเมือง ล้วนส่งผลกระทบต่อการค้าเน้นธุรกิจของผู้ประกอบการที่ต้องปรับตัวในภาวะวิกฤต อันอาจส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงาน จัดทำแผนและรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการที่ส่งออก และกิจการที่คาดว่าจะอยู่ในภาวะเสี่ยงกับภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น ได้จัดตั้งทีมงานพนักงานตรวจแรงงาน และเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเป้าหมาย ซึ่งเป็นแผนตรวจแรงงานเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ขอรับการประเมินได้นำกรณีศึกษา เหตุการณ์ของบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัดมาจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป

### บทที่ 3

## กรอบแนวคิด กฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการแก้ไข  
ปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้าง : กรณีศึกษาบริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัด จังหวัด  
ขอนแก่น ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติ  
เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ ปรับใช้ในการเจรจากับฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง บุคคลที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยการเฝ้าสังเกตการณ์ ตั้งแต่มีสถานการณ์การ  
แข็งค่าของเงินบาท ได้ประเมินสถานการณ์แบ่ง คัดกรองกิจการที่คาดว่าจะมี  
ผลกระทบ แล้วแบ่งความรุนแรงโดยให้พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นหาข้อมูลของสถานประกอบการที่ผู้ขอรับการ  
ประเมินคัดกรองไว้ และรายงานก่อนจะเกิดปัญหา ฉะนั้นเมื่อเริ่มมีการคาดการณ์ที่มี  
ความเป็นไปได้ ผู้ขอรับการประเมินเข้าไปเจรจารับฟังความเห็นจากทั้งสองทาง และ  
วางแผนในแต่ละขั้นตอนที่จะเข้าไปช่วยเหลือ บรรเทาความรุนแรง ประสานหน่วยราชการ  
ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ฯลฯ แล้ว  
รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น รองผู้ว่าราชการจังหวัดในสายงาน รวมทั้งระดับกรม  
กระทรวง รัฐมนตรี ให้รับทราบ ทุกขั้นตอน เรื่องดังกล่าวสามารถให้การช่วยเหลือ  
ลูกจ้างให้ได้มีงานทำต่อเนื่อง ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ได้รับการบริการจัดหางานให้ใหม่  
มีเงินนำไปประกอบอาชีพอิสระตามความต้องการ โดยไม่ต้องใช้อำนาจทางกฎหมายเข้าไป  
บังคับ ทั้งนี้ที่เป็นไปได้ตามที่กล่าวข้างต้น ได้นำแนวคิด/ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ  
แนวปฏิบัติ และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมินเข้ามารวบรวมใช้ทุกวิถีทางพอสรุปได้ คือ

#### 1. แนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานควบคู่การบริหารแรงงานภายใต้ระบบแรงงาน สัมพันธ์

กรณีศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน นี้ เป็นการบรรเทาแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง  
ของโรงงานบ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จังหวัดขอนแก่น ที่เกิดจากการเข้าไปให้คำปรึกษาตั้งแต่  
แรกเริ่ม ตั้งแต่การเฝ้าระวังสังเกตการณ์มาตั้งแต่ต้น ที่ยังไม่มีผลกระทบ แต่เฝ้าระวัง  
เนื่องจากการปรับเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจทั่วประเทศ โดยเฉพาะค่าของเงินบาท

ที่แข็งตัวขึ้น อันมีผลกระทบต่อการขายสินค้าและผลกระทบต่อภาคธุรกิจส่งออก เพราะคำสั่งซื้อหรือข้อตกลงในสัญญาซื้อขายระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ จะตกลงกันในราคาเงินดอลลาร์ขึ้นแล้ว เดิมเคยแลกเปลี่ยนเงินบาทได้ในราคา 4,000-5,000 บาท แต่เมื่อค่าเงินบาทแข็งตัวแลกเปลี่ยนได้เพียง 3,000-3,500 บาท/ขึ้น จะเห็นว่าการขายสินค้าจะได้เงินลดลง 500-1,500 บาท ในการที่ต้นทุนการผลิตยังอยู่ที่เดิม เพราะวัตถุดิบส่วนใหญ่ใช้ในประเทศ ถ้าไร่ย่อมลดลงหรือขาดทุน ต่อเมื่อมีการปรับราคาสินค้า คำสั่งซื้อยิ่งลดลงเพราะมีคู่แข่งทางการค้า เช่น จีน เวียดนาม พม่า เป็นต้น สามารถผลิตสินค้าจากประเทศไทยที่มีราคาแพงกว่า ไปซื้อจากประเทศผู้ผลิตคู่แข่ง สถานประกอบการกิจการในประเทศไทย เมื่อไม่มีคำสั่งซื้อจึงปิดตัวลง เลิกจ้างลูกจ้าง และย้ายฐานการผลิตไปผลิตในจีน เวียดนาม พม่า

การแก้ไข กรณี โรงงานบ้านไผ่ยูเนี่ยนฟูตแวร์ จึงต้องผนวกกันระหว่างแนวคิด การคุ้มครองแรงงาน ควบคู่ไปกับการบริหารแรงงานภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์ และมีพื้นฐานจากการให้คำปรึกษาเป็นหลัก ดังนี้

### 1.1 การแรงงานสัมพันธ์

กรณีศึกษาเป็นกรณีการแก้ไขปัญหาดังแต่ก่อนที่จะเกิดปัญหาที่จะต้องภาวะผูกพัน หรือต้องใช้มาตรการทางกฎหมายเข้าไปสนับสนุนจนถึงขั้นปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง ฉะนั้นผู้ขอรับการประเมินจึงได้ใช้ทุกวิถีทางเพื่อลดปัญหา สร้างความสำเร็จระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงบุคคลรอบข้างที่อาจเป็นแรงงานผลักดันที่คาดเดาได้ยากว่าจะเกิดผลในที่ดีหรือไม่คืออย่างไรต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ฉะนั้นแนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ และยุทธวิธีในการให้คำปรึกษา ผู้ขอรับการประเมินจึงให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เพราะต้องถือว่าเป็นยุทธวิธีที่ทำให้กรณีดังกล่าว ประสบผลทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้องเกิดความพอใจสูงสุดทั้งหมด ได้รับประโยชน์ WIN-WIN ด้วยกัน ไม่มีปัญหาค้างคา ซึ่งค่อนข้างเกิดขึ้นยากในภาวะปัจจุบัน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า แรงงานสัมพันธ์ไว้หลายความหมาย แต่ที่ผู้ขอรับการประเมินขอนำมากล่าวถึง จะกล่าวเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวงการแรงงาน เช่น

เกษมสันต์ วิลาวรรณ กล่าวไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ

กระบวนการบริหาร กระบวนการผลิต และธุรกิจของนายจ้าง มีผลต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของลูกจ้าง รวมทั้งสภาวะทางเศรษฐกิจสังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ

คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย แรงงานสัมพันธ์ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการจ้างแรงงาน ซึ่งได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยแต่ละฝ่ายอาจมีองค์กรตัวแทนของตนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

จำนง สมประสงค์ กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างในการทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างเข้าใจในสิทธิในหน้าที่ และผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างว่ามีความเป็นธรรมแล้ว

นิคม จันทรวีฑูร กล่าวว่า การแรงงานสัมพันธ์ หมายถึงสภาพ หรือภาวะของการติดต่อในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์ที่ลูกจ้างมีต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายจัดการ ตลอดจนปัญหาข้อขัดแย้ง และกรณีพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

ดังนั้น การแรงงานสัมพันธ์ในความเห็นของผู้รับการประเมิน หมายถึงสภาพของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างในการอยู่ร่วมกัน

## 1.2 การพัฒนาเรื่องแรงงานสัมพันธ์

### (1) ในต่างประเทศ

ช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 16-17 เกิดการจ้างแรงงานในยุโรป ผลิตสินค้าเพื่อขายแทนการผลิตเพื่อเลี้ยงตัวเอง เกิดการจ้างในภาคเกษตรกรรม โดยนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง และสภาพการจ้าง ต่อมาในปี พ.ศ. 2303 เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษ เกิดระบบโรงงานอุตสาหกรรมนำเครื่องจักรกลมาช่วยในการผลิต แต่ยังคงรูปแบบการใช้คนจำนวนมากเกิดชนชั้นกรรมมาชีพ (Industrial Moletanial) ค่าจ้างและสภาพการทำงานยังถูกกำหนดโดยนายจ้าง ซึ่งค่อนข้างเอารัดเอาเปรียบให้ค่าจ้างต่ำกว่าชั่วโมงทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม การรวมกลุ่มของคนงานชื่อเรียกร่องสิทธิถูกมองว่าเป็นอาชญากรรม แต่ภายหลังช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เกิดแนวคิดที่จะบริหารแรงงาน โดยมุ่งให้นายจ้าง ลูกจ้างมีความสนิทสนมใกล้ชิดกัน

คริสต์ศตวรรษที่ 20 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการเพิ่มผลผลิต โดยการนำเอาหลักวิชาเข้ามาช่วย โดยมีเทเลอร์ (F.M Taylor) และกิมแอร์ต (Gibent) ชาวอเมริกันเป็นผู้นำเสนอ “วิธีการผลิตแบบใช้หลักวิทยาศาสตร์” เป็นการปรับปรุงกรรมวิธีในการผลิต ด้วยการทดลอง และปรับปรุงการบริหารแรงงาน โรเบิร์ต โอเวน (Robewt Owen) เน้นเจ้าของโรงงานทอผ้าชาวสกอตแลนด์ ผู้จุดประกายการให้ความสำคัญกับแรงงาน ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพราะเขาได้รับอิทธิพลแนวคิดมาจากคาร์ล มาร์กซ (Carl Marx) “เมื่อเจ้าของโรงงานเอาใจใส่รักษาเครื่องจักร เครื่องมือ ให้สะอาดหมดจืดและถอยหอยอดน้ำมันให้เครื่องจักรเหล่านี้เดินเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ก็โอนแล้ว เจ้าของโรงงานจะไม่เอาใจใส่กับเครื่องจักรที่มีชีวิต คือ คนงานเพื่อให้สามารถทำงานให้ได้ผลอย่างเต็มที่ และไม่สึกหรอ หรือยุบสลายเสียก่อนที่จะถึงกำหนดที่สมควร” โอเวนเป็นนายจ้างคนแรกที่ลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงจากเดิม วันละ 17 ชั่วโมง เหลือเพียง 10 ชั่วโมง ฉะนั้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 จึงเป็นช่วงที่หลาย ๆ ประเทศโดยเฉพาะผู้นำลงการด้านอุตสาหกรรม เช่น อังกฤษ เยอรมัน สหรัฐอเมริกา สนใจด้านแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาสภาพการทำงาน นายจ้างเริ่มยอมรับว่าการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นในสถานประกอบการ การบริหารบุคคลแบบพ่อปกครองลูก (Paternalism) ทำให้คนงานรักใคร่ และมีความรู้สึกที่ดี ต่อนายจ้างต่อมาปี พ.ศ. 2457 เกิดเศรษฐกิจตกต่ำ ขายผลผลิตไม่ได้ ธุรกิจจำนวนมาก ล้มละลาย การบริหารแบบพ่อปกครองลูกก็หมดสิ้นตามไปด้วย เริ่มมีแนวคิดใหม่ในการบริหารบุคคล และแรงงานสัมพันธ์ เช่น การคัดเลือกคนเข้าทำงานให้ตรงกับความสามารถ การแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เป็นต้น และในช่วงหลังเศรษฐกิจตกต่ำ ลูกจ้างเริ่มมีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา เพื่อเจรจาคัดกรองสภาพการจ้างกับนายจ้าง ซึ่งในระยะแรกมักจะอยู่ในรูปทวิภาคี คือ นายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น แต่ปรากฏว่าองค์กรของคนทั้ง 2 กลุ่มค่อนข้างเข้มแข็งมีการเจรจากันยืดเยื้อ เพราะคำนึงถึงประโยชน์ของฝ่ายคนมาก จนบางครั้งเกิดผลกระทบต่อสังคมส่วนรวม ทำให้รัฐต้องเข้ามาเป็นฝ่ายที่ 3 กลายเป็นระบบไตรภาคี เพื่อจัดการให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม

## (2) ในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อเนื่องยาวนาน ส่งผลให้เกิดรูปแบบเฉพาะตัวในด้านที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้ คือ

(1) อัตราการรวมตัวของแรงงานเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอัตราต่ำมาก โดยมีอัตรารวมตัวกันสูงสุดในปี พ.ศ. 2533 เพียง 1.06 % ของกำลังแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานไทยยังมีค่านิยม และความเชื่อในระบอบเจ้าขุนมูลนายที่ยอมรับว่าเป็นนายที่มีอำนาจเหนือกว่าและสามารถที่จะกำหนดกฎเกณฑ์สภาพของบ่าวใหม่ (ลูกน้อง) ได้ทำให้แรงงานจะไม่รวมตัวกันหากไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบมาก

(2) องค์กรของแรงงานไม่มีความมั่นคงเข้มแข็งในการรวมตัวกัน ตัวอย่างเช่น ปัจจุบันมีสหภาพแรงงานจำนวนมาก บางยุคสมัยมีการแยกกันระหว่างองค์กรของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจกับเอกชน ซึ่งปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ว่าเกิดจากแรงงานขาดพื้นฐานการศึกษาที่ดีไม่เข้าใจถึงอุดมการณ์สูงสุดร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างมีความคิด วิธีการของตน จึงไม่สามารถร่วมงานกันได้

(3) ระบบการปรึกษาหารือร่วมที่พหุชนนำมาใช้ในเมืองไทย ส่วนใหญ่แล้วไม่ได้ผลเนื่องจากต่างฝ่าย (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ต่างไม่จริงจังในการปรึกษาหารือร่วม เนื่องจากมีจุดยืนที่ต่างกันมาก สถานประกอบการมุ่งผลกำไรสูงสุด โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบันเรื่องการลดต้นทุนมีความสำคัญมาก ส่วนฝ่ายลูกจ้างจะมุ่งประโยชน์ในรูปของค่าจ้างและสวัสดิการเป็นหลัก โดยไม่พิจารณาถึงสถานภาพของสถานประกอบการ ความสามารถหรือทักษะการทำงานของตนเองว่าเหมาะสมที่จะได้รับค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

(4) ระบบไตรภาคีเป็นระบบที่ดำเนินการได้ผลดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์รูปแบบอื่น ๆ เนื่องจากในสังคมไทยนายจ้าง-ลูกจ้าง มีความเชื่อถือกับรัฐมาก และรัฐบาลที่มาจากนักการเมืองมักพยายามแสดงตนเข้าช่วยจัดการปัญหาแรงงาน เพื่อสร้างความศรัทธามุ่งหวังใช้เป็นฐานเสียงทางการเมืองต่อไป

(5) ขบวนการแรงงานไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทย คนทั่วไปมองขบวนการแรงงานว่าเป็นกลุ่มก่อความสร้างปัญหา ดังนั้นประชาชนทั่วไป สถานประกอบการ และรัฐจึงไม่ค่อยสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรแรงงาน ทำให้องค์กรแรงงานต้องหันไปพึ่งพิงทุน และความช่วยเหลือจากต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งทำให้มี โอกาสน้อยที่นายจ้าง-ลูกจ้างไทยจะได้ร่วมมือกันเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน หรือช่วยเหลือกัน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์

### 2.1 องค์ความรู้แรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ได้แสดงถึงการพัฒนาองค์ความรู้ ในเรื่องการจัดกรความขัดแย้งด้านแรงงาน โดยตรงและมีมาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ การจะพัฒนา งานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์อย่างไรจำเป็นต้องพิจารณาจากตัวแปรต่าง ๆ และความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่มีการกล่าวถึงในทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์โดยในอดีตจนถึงปัจจุบันมี 5 ทฤษฎีสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลองค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ถือเป็นองค์ความรู้หลัก สำระสำคัญ โดยสังเขปของทฤษฎีเหล่านี้ สรุปพอสังเขปดังนี้คือ

#### (1) ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ของ John.T.Dunlop (1958)

ทฤษฎีนี้เน้นการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในฐานะระบบย่อยของสังคม ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ : ระบบการเมือง และระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป้าหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์ ตัวกระทำทางแรงงานสัมพันธ์(ตัวแปรย่อย ที่นี้หมายถึงรัฐ และหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง และองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและ องค์การของลูกจ้าง) กฎเกณฑ์ (ตัวแปรย่อยในที่นี้หมายถึงกฎเกณฑ์เชิงสาระ และ กฎเกณฑ์เชิงกระบวนการ) สภาพแวดล้อม (ตัวแปรย่อย คือ เทคโนโลยี ความกดดัน ด้าน การตลาด) ความหลากหลายของแรงงานสัมพันธ์ (ณ ระดับสถานประกอบการกิจการ อุตสาหกรรม/ สาขาการผลิตและพื้นที่ และระดับชาติ) อุดรการณ์ร่วมของการแรงงานสัมพันธ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพอำนาจในสังคมและตำแหน่งของอำนาจ ระดับการ พัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ บทบาทองค์การระหว่างประเทศ และอิทธิพลของระบบคอมพิวเตอร์

#### (2) ทฤษฎีพหุนิยมของการแรงงานสัมพันธ์ของสำนัก Oxford School

(Allan Flanders,1970)

ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีพหุนิยมทางการเมือง มาอธิบายแรงงานสัมพันธ์ โดยรับเอาแนวความคิดส่วนใหญ่มาจากทฤษฎีระบบแต่เน้นการวิเคราะห์ทางกรรมกร อธิบายเชิงขบวนการ และสถาบันของระบบย่อยต่าง ๆ เช่น การเจรจาต่อรองร่วม การ ปรึกษาหารือร่วม สหภาพแรงงาน ให้ความสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงการแรงงานสัมพันธ์



3 ระดับ คือ ระดับสถานประกอบการกิจการระดับกลาง (อุตสาหกรรม / สาขาการผลิตและพื้นที่) และระดับชาติ และความเป็นกลางของรัฐในระดับแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

**(3) ทฤษฎีมาร์กซิสต์ของการแรงงานสัมพันธ์ (Richard Hyman, 1975)**

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีคู่แข่งของทฤษฎีระบบ และทฤษฎีพหุนิยม เน้นการอธิบายวิพากษ์ทฤษฎีระบบและการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในรูปของสถาบันว่า เป็นการควบคุมแรงงานไว้ภายใต้ขบวนการแรงงาน (labour control over laour process) และปฏิเสธการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ในเชิงสถาบัน เน้นการกระทำรวมหมู่ (collective action) สนับสนุนความขัดแย้งอย่างเป็นอิสระและเปิดกว้าง (Free Conflict/ Open Conflict)

**(4) ทฤษฎีบรรษัทนิยม**

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เป็นปฏิภาคของทฤษฎีพหุนิยม และแนวความคิดการแรงงานสัมพันธ์โดยปฏิเสธความเป็นกลางของรัฐ แต่แสดงถึงความร่วมมือของรัฐกับกลุ่มอำนาจบางกลุ่มในการมีอำนาจรัฐ ซึ่งในกรณีแรงงานสัมพันธ์ก็จะเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐกับนายจ้าง หรือรัฐกับลูกจ้าง

**(5) ทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์ของการแรงงานสัมพันธ์**

ทฤษฎีนี้รับเอาความคิดและตัวแปรส่วนใหญ่ของทฤษฎีระบบ แต่มีการอธิบายค้นแปรไปจากทฤษฎีระบบโดยปฏิเสธเรื่องอุดมการณ์ร่วม การค้นแปร การอธิบายเรื่องความกดดันด้านการตลาดไปเป็นยุทธศาสตร์ธุรกิจที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลและยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ที่ให้คุณค่าแก่การบริหารแรงงานระดับประจำวันในระดับข้างล่าง เน้นให้ความสำคัญแก่นโยบายการบริหารงานบุคคลและการเจรจาต่อรองร่วม ณ ระดับกลาง แต่ปฏิเสธบทบาทแรงงานสัมพันธ์ระดับชาติ

แนวคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์ยังมีทฤษฎีหรือแนวความคิดความคืดอื่นๆ อีกที่มิได้กล่าวถึงเนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มักแตกออกมาจากทฤษฎีหลัก หรืออาจจะเสนอเนื้อหาที่เป็นประเด็นปลีกย่อย เจริญแนวความคิดเสริมหรือเป็นแนวความคิดระดับหลักการปฏิบัติ แต่ยังไม่สามารถพัฒนาความเป็นนามธรรมและผ่านการพิสูจน์เชิงประจักษ์เพื่อสนับสนุนให้เป็นกฎในระดับทฤษฎีได้ แม้ว่าเกิดขึ้นในยุคสมัยที่ใกล้เคียงกันก็ตามจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมดอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีทั้งห้าเป็นทฤษฎีแม่บททางแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้ช่วยให้นักวิชาการ ในระยะหลัง ๆ ตั้งแต่กลางคริสต์ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ได้มี

การนำตัวแปรและแนวความคิดในบางทฤษฎีหรือจากหลายทฤษฎีเหล่านั้นมาศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีการบูรณาการร่วมกับทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อื่น ๆ เช่น ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือทฤษฎีอื่น ๆ ในสำนักคิดทางสังคมวิทยา และทฤษฎีองค์การ มีความพยายามในการนำไปอธิบายมุมมองทางแรงงานสัมพันธ์ในบริบทต่าง ๆ การเพิ่มเติม ดัดแปลงประยุกต์ใช้ หรือเป็นการสร้างสรรค์สัมพันธ์หรือสังเคราะห์ทางทฤษฎี

## 2.2 การบริหารแรงงานสัมพันธ์

### 2.2.1 แนวคิด

การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ และการดำรงสถานะแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากปราศจากการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องรับผิดชอบ และเอาใจใส่ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ เมื่อผู้บริหารของสถานประกอบการเห็นความจำเป็นที่ต้องกระทำ และประสงค์ประโยชน์มาก อันเกิดจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

### 2.2.2 การกำหนดนโยบาย

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีหลักการ และวิธีการปฏิบัติที่ดีเป็นแนวคำเนนการที่แน่นอน ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กร คือ การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ

การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ต้องคำนึงถึงความสามารถที่จะปฏิบัติตามได้ในการกำหนดนโยบายไม่ใช่เพียงการซื้อความไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น แต่ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการปฏิบัติอย่างจริงจัง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาพิจารณากำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งนโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจรวมอยู่ในนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้ โดยข้อความที่กำหนดขึ้นควรมีความเด่นชัด เพื่อสามารถตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติตามเพียงใด สำหรับนโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์ทางด้านแรงงานของประเทศ หรือตามนโยบายการบริหารแรงงานของรัฐ หรือตามบทบัญญัติของกฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา หรือความประสงค์ของผู้บริหารชุดใหม่

เมื่อได้กำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์แล้ว สิ่งที่ต้องกระทำเป็นสิ่งแรก คือ การประกาศนโยบายการประชุมฝ่ายจัดการให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ตรงกันแล้ว จึงดำเนินการการบริหารแรงงานสัมพันธ์ตามนโยบายที่กำหนด

### 2.2.3 การจัดองค์กรบริหาร

สถานประกอบการที่มีนโยบายแรงงานสัมพันธ์ ต้องมีหน่วยงานบริหาร และดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายนั้น สำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่บริหารแรงงานสัมพันธ์จะต้องได้รับการชี้แจงจนเข้าใจนโยบายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี และต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ เพื่อให้เป็นนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วย

### 2.2.4 การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยการปรึกษาหารือ

การปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างผู้แทนนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นวิธีการที่สำคัญ และให้ผลดีที่สุดในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และในการยุติข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

การปรึกษาหารือที่ได้ผลทางแรงงานสัมพันธ์ ต้องเป็นการปรึกษาหารือ ที่เป็นการสื่อสารข้อความสองทาง (Two-Way Communication) โดยสื่อสารจากลูกจ้างไปยังนายจ้าง และจากนายจ้างไปยังลูกจ้าง ด้วยความปรารถนาที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ทราบ ความประสงค์ และความไม่ประสงค์ของตน การปรึกษาหารือมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบย่อมให้ผลในเชิงพัฒนาแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน ซึ่งนายจ้างชอบที่จะเลือกปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสมแก่กิจการของตน

คณะกรรมการร่วมหารือเป็นกระบวนการปรึกษาหารือด้วยการสื่อสารข้อความสองทาง โดยคณะกรรมการต้องมีทั้งตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ประเภทนี้ ก็คือ การสร้างองค์กรขึ้นในสถานประกอบการเป็นรูปคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมกันเป็นประจำเพื่อ

(1) เป็นที่แจ้งข่าวสารต่าง ๆ ของฝ่ายนายจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างไปยังฝ่ายนายจ้าง โดยให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายกระจาย หรือแจ้งข่าวสารนั้นต่อไปยังนายจ้าง หรือลูกจ้าง

(2) เป็นที่แสดงความเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานนายจ้าง หรือการทำงานของ ลูกจ้าง เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหาร หรือการทำงานนั้น เช่น การแสดงความเห็นในการแก้ไขข้อขัดข้องในการสั่นไหวของงานในระหว่างหน่วยงาน

(3) เป็นที่รับฟังข้อเท็จจริงในการเสนอปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหา หรือข้อร้องทุกข์นั้น

(4) เป็นคณะกรรมการในการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น คณะทำงานพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คณะทำงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน คณะทำงานเพื่อพัฒนาห้องอาหาร และคุณภาพอาหาร เป็นต้น

**องค์ประกอบของคณะกรรมการร่วมหารือ คือ**

- กรรมการฝ่ายนายจ้าง คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างโดยแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงของนายจ้าง เช่น ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป จำนวนกรรมการฝ่ายนายจ้างจะต้องไม่เกินจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้าง สำหรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะกำหนดไว้ หรือไม่ก็ได้

- กรรมการฝ่ายลูกจ้าง คือ ลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง โดยจะเลือกจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด หรือจะเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างแต่ละหน่วยแต่ละแผนก ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างควรเป็นลูกจ้างที่ไม่มีผู้อยู่ได้บังคับบัญชา สำหรับจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้นควรกำหนดไว้ในระหว่าง 5-10 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และจำนวนหน่วยงานในสถานประกอบการนั้น ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้น จะกำหนดไว้คราวละ 1 ปี หรือ 2 ปีก็ได้

นายจ้างที่ประสงค์จะให้มียุทธศาสตร์ร่วมหารือ ตามแนวคิดดังกล่าว ในสถานประกอบการของตน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการร่วมหารือ จำนวนคณะกรรมการ คุณสมบัติ และวิธีการได้มาของกรรมการฝ่ายลูกจ้าง วาระการดำรงตำแหน่งระยะเวลาการประชุม วาระการประชุม เรื่องที่จะเข้าพิจารณาหารือในที่

ประชุม การทำรายงานการประชุม การปฏิบัติตามผลของการประชุมก่อน แล้วจึงกำหนด  
ข้อบังคับของคณะกรรมการร่วมหารือ และดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับต่อไป

### 3. ระบบแรงงานสัมพันธ์

การแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทาง และกระบวนการ  
ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสถาน  
ประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- (1) แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง
- (2) การรักษาความเป็นในด้านเศรษฐกิจ และสังคม
- (3) การควบคุมเพื่อรักษาความมั่นคงให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน

ระบบแรงงานสัมพันธ์ เกิดจากสภาพของข้อเท็จจริงระหว่างลูกจ้าง และ  
นายจ้างที่ต่างก็มีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันอยู่ คือ ฝ่ายลูกจ้างคาดหวังว่านายจ้างจะให้ค่าจ้าง  
ที่สูง มีสวัสดิการที่ดี เพื่อนำมาเสริมสร้างความเป็นอยู่ของคนให้ดำรงอยู่ได้ ส่วนฝ่าย  
นายจ้างก็คาดหวังว่าเมื่อตนเองประกอบกิจการแล้วจะต้องมีกำไรให้มากที่สุด เพื่อที่จะ  
ดำรงอยู่ได้เช่นกัน การลดค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการจึงเป็นแนวทางหนึ่ง สำหรับการสร้าง  
ผลกำไรให้มากที่สุดจากผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันนี้เอง จึงส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์  
ที่ไม่ดีต่อกัน แต่การที่ทั้งสองฝ่ายจะสมหวังในผลประโยชน์ที่ตนต้องการนั้นจำเป็นต้อง  
อาศัยซึ่งกันและกันในการดำเนินการร่วมกันระบบการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นแนวทาง  
และกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถอยู่  
รวมกันได้อย่างสันติสุขและต่างก็ได้รับประโยชน์ร่วมกันโดยไม่มี ความขัดแย้งกัน ระบบ  
การแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปที่ใช้ในการแก้ปัญหา และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี  
นั้นมีอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบทวีภาคี และระบบไตรภาคี

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะระบบไตรภาคี ซึ่งเน้นการแก้ปัญหา และ  
เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์โดยมีบุคคลที่สาม คือ ฝ่ายรัฐ เข้าร่วมกัน ให้คำปรึกษาเพราะ  
นายจ้างประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงินจนต้องปิดกิจการและต้องช่วยเหลือ  
ลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการเลิกจ้างและหางานใหม่ให้ลูกจ้างได้ทำงานมีรายได้  
ต่อไป โดยหน้าที่ของรัฐ คือ การ โกล่เกลี่ย และระงับข้อพิพาทรวมถึงเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ

ต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (ที่ปรึกษา) เพื่อให้เกิดความสมประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย

### 3.1 ความหมายของการบริหารแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารแรงงานไว้ว่า “ การบริหารแรงงาน หมายถึง การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายแรงงานของรัฐบาล” นอกจากนั้นแล้ว ก็ยังมีการให้คำนิยามของการบริหารแรงงานไว้หลายความหมายดังต่อไปนี้<sup>2</sup>

(1) เจ.ไอ ฮัสแบนด์ ได้กล่าวถึงการบริหารแรงงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ กิจกรรมทางด้านการบริหารรัฐกิจในสาขาที่เกี่ยวกับนโยบายแรงงานของประเทศกับระบบการบริหารแรงงาน ซึ่งหมายถึงองค์กรทางกรบริหารรัฐกิจทั้งปวงที่รับผิดชอบการบริหารแรงงาน และ/หรือ เข้ามาดำเนินการบริหารแรงงาน ไม่ว่าจะองค์กรนั้น จะเป็นส่วนราชการในระดับกระทรวงหรือหน่วยงานอื่นใดในรูปแบบของการกระจายอำนาจการบริหารสถาบันอื่นใดที่ทำหน้าที่ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรดังกล่าว ทำหน้าที่ในการปรึกษาหารือกับองค์กรของนายจ้าง และการให้องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างมีส่วนร่วมด้วย

(2) กรมแรงงานได้ให้คำนิยามของการบริหารแรงงานว่าเป็น “ การพยายามนำแรงงานในประเทศมาใช้ประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่ การที่ความคุ้มครองแก่แรงงานที่นำมาใช้อย่างเป็นธรรม การพัฒนาแรงงานเพื่อให้สามารถทำงานที่ให้ผลทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่และการประกันหรือให้ความมั่นคงแก่แรงงาน”

(3) ประสงค์ รัตนันท์ ได้กล่าวถึงการบริหารแรงงานว่าเป็น “ การดำเนินงานของรัฐเพื่อให้มีการนำแรงงานในประเทศมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศโดยการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ และฝีมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มิงานทำ เมื่อแรงงานมีงานทำแล้ว ก็ให้ความคุ้มครองเพื่อให้

<sup>2</sup> ประยูร ชะมะณลิน, แนวทางการสร้างหลักประกันความมั่นคงและการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, (มกราคม 2548), หน้า 25-26.

แรงงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดความสงบด้านแรงงาน”

จากนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่าการบริหารแรงงานเป็นการดำเนินงานของรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานกับนายจ้างมีความสัมพันธ์อันดี และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข รวมตลอดทั้งการพัฒนาแรงงาน และการสร้างหลักประกันหรือความมั่นคงทางด้านแรงงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารแรงงาน คือ กิจกรรมทางการบริหารแรงงาน และระบบการบริหารแรงงาน

3.2 หลักการบริหารแรงงาน จากวิวัฒนาการของการบริหารแรงงานที่ผ่านมาในอดีตจนถึงปัจจุบันนี้ จำแนกหลักการบริหารแรงงานได้เป็น 3 แนวทาง คือ

3.2.1 การบริหารแรงงานแบบดั้งเดิมในระบบเอกภาคี กล่าวคือ นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจและสิทธิขาดในการบริหารงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิ ไม่มีเสียงใด ๆ ทั้งสิ้นต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างอย่างเคร่งครัด ไม่มีองค์การของลูกจ้างที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองกับนายจ้าง รัฐไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือแทรกแซงการใช้แรงงานแต่อย่างใด ไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน โดยตรง รัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องหรือแทรกแซงก็เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมเท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นการใช้อำนาจเผด็จการของนายจ้าง โดยการออกคำสั่ง ควบคุมบังคับบัญชาให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ

3.2.2 การบริหารแรงงานในระบบทวิภาคี ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิมีเสียงในการคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง มีการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และมีการใช้มาตรการอื่น ๆ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เช่น การนัดหยุดงาน เป็นต้น รัฐจะไม่เข้ามาแทรกแซงหรือเกี่ยวข้อง เว้นแต่กรณีจำเป็นเท่านั้น และเป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายในการเจรจาทำความตกลงกันเอง โดยยึดหลักความเท่าเทียมกันของแต่ละฝ่าย กล่าวคือนายจ้างกับลูกจ้างอยู่ในฐานะเท่าเทียมกันในการทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะจ้างหรือไม่จ้างก็ได้ ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะรับจ้างหรือไม่รับจ้างก็ได้ แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ฝ่ายนายจ้างอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าลูกจ้างเสมอ การทำสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็อาจจะเกิดความไม่เป็นธรรมได้

3.2.3 การบริหารแรงงานในระบบไตรภาคี เป็นแนวความคิดที่มุ่งจะรักษาความเป็นธรรมในสังคม แรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสังคม หากว่าการใช้แรงงานเป็นไปด้วยความไม่เป็นธรรมแล้ว ก็จะเกิดความยุติธรรมในสังคมและจะนำไปสู่ความสงบสุข การที่นายจ้างมีฐานะที่เหนือกว่าลูกจ้างทั้งในการทำสัญญาการใช้แรงงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน ถ้าหากจะปล่อยให้เป็นไปตามความต้องการหรือข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายแล้วก็จะเกิดความไม่เป็นธรรมได้ รัฐบาลจึงต้องเข้ามาแทรกแซงโดยมีหลักการว่า ทั้งสามฝ่ายจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนานโยบาย การกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย ฯลฯ

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน

การบริหารแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญของ รัฐบาลในการดำเนินนโยบายแรงงาน รัฐบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาท และความรับผิดชอบในด้านแรงงานให้สอดคล้องกับความเจริญทางค้ำเศรษฐกิจของประเทศ โดยการพัฒนาบทบาทและโครงสร้างในการบริหารแรงงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเน้นเรื่องการเมืองงานทำและความยุติธรรมในสังคมเป็นพิเศษ หน้าที่เบื้องต้นของการบริหารแรงงานในการแก้ไขปัญหาสังคมและคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว จึงเป็นเรื่องที่คับแคบเมื่อเทียบกับปัญหาเกี่ยวกับแรงงานและกำลังคนทั้งหมด แนวคิดในการบริหารแรงงานจึงต้องมุ่งถึงการหาแนวทางป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยการคาดคะเนเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นและหามาตรการในการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่จะส่งผลไปถึงปัจจัยอันเป็นสาเหตุของปัญหาทางสังคมนั้น ๆ ดังนั้น แนวคิดใหม่ในการบริหารแรงงานจึงต้องมีลักษณะเด่นชัด ดังนี้คือ

(1) เน้นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

(2) เป็นขั้นตอนต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ตามภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อให้สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ด้านการแก้ไขปัญหาแรงงานและกำลังคนในลักษณะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

(3) เป็นขั้นตอนในการสร้างสรรค์และเริ่มต้นแนวคิดใหม่ ๆ ในเรื่องการบริหารแรงงาน



(4) อาศัยหลักเกณฑ์ในการบริหารงานภายในเข้ามาเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากลักษณะเด่นชัดของการบริหารแรงงานทั้ง 4 ประการดังกล่าว ที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารแรงงานที่กรุงเจนีวา ในปี ค.ศ. 1973 ได้พิจารณาถึงบทบาทและโครงสร้างของการบริหารแรงงาน ไว้ดังนี้

(1) แนวคิดในเรื่องการบริหารแรงงานควรเป็นแนวคิดอย่างกว้าง ๆ

(2) การบริหารแรงงานควรครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐทุกแห่งที่มีส่วนช่วยในการกำหนดนโยบายแรงงาน ดำเนินนโยบายตามที่วางไว้ควบคุมและประเมินผลของนโยบายและหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชน

(3) ระบบการบริหารแรงงานต้องรวมถึงระบบการบริหารภายในของทุกกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน รวมทั้งการประสานความร่วมมือจากกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและพัฒนานโยบายแรงงาน

ดังนั้น การบริหารแรงงานตามแนวคิดใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นบทบาทในด้านการพัฒนาประเทศ (development functions) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

(1) การวางแผนและพัฒนานโยบายแรงงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสังคมการวางแผนและจัดตั้งโครงการทางด้านแรงงานของรัฐ และการประสานความร่วมมือกับกลุ่มนายจ้าง และกลุ่มลูกจ้างในการพัฒนาประเทศ

(2) การวางแผนและดำเนินโครงการเพื่อนำทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดซึ่งรวมถึงการประเมินกำลังคน การนำเอาวิทยาการก้าวหน้าใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผน การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านแรงงาน ภาวะกำลังคนและความต้องการแรงงานในประเทศ

(3) การให้บริการจัดหางานและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งรวมถึงการให้ข้อมูลทางด้านภาวะการดำเนินงานแก่นายจ้าง ลูกจ้างและผู้สนใจอื่น ๆ การบรรจุนายจ้างและการฝึกอาชีพ

### 3.4 นโยบายและการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ

ในอดีตนโยบายแห่งรัฐในด้านแรงงานสัมพันธ์ ไม่ปรากฏชัดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 นับเป็นครั้งแรกที่รัฐมีนโยบายด้าน

แรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดังกำหนดในมาตรา 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” ส่วนในการบริหารส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น เป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยอยู่ภายใต้หน่วยงานสัมพันธ์ระดับกองหรือสำนัก (ปัจจุบันรับผิดชอบงานส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์)

นโยบายและภารกิจที่เน้นหนักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เป็นกรอบกำกับงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเคยกำหนดนโยบายและภารกิจให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดนโยบายหลักด้านต่าง ๆ ไว้ 10 ประการ ทั้งนี้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์อยู่ 2 ประการ คือ

(1) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีป้องกัน และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งข้อพิพาทแรงงาน ทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจพัฒนาองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างให้มีบทบาทยิ่งขึ้น

(2) ส่งเสริมให้สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสร้างวินัย และจิตสำนึกให้นายจ้าง ลูกจ้างตระหนักในเรื่องคุณธรรม และความปลอดภ้ยในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารแรงงาน

#### 4. แนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของทางราชการที่ผ่านมามีหลายช่องทาง เช่น การออกกฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งกลไกการให้ความรู้ และการฝึกอบรม(หลังการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลทักษิณ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 งานด้านการฝึกอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน) การจัดโครงการเฉพาะ เช่นการจัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ประจำปี โดยแยกเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์

สำหรับกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานกับที่มีสหภาพแรงงาน ตามขนาดสถานประกอบกิจการ เล็ก กลาง และใหญ่ ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบไตรภาคีนั้นจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี การออกแบบแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม การเจรจาต่อรองร่วม และการจัดการข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งทางราชการจะให้คุณค่ากับการส่งเสริมระบบทวิภาคี ระบบไตรภาคีที่เน้นรูปคณะกรรมการถาวรชุดต่างๆ และการปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสถานประกอบกิจการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์เงินบาทแข็งค่าเพิ่มขึ้น อันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบกิจการที่มีรายได้หลักจากการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ สินค้าที่ส่งออกมีการทำสัญญาเป็นเงินตราต่างประเทศ หรือมีการทำสัญญาไว้ล่วงหน้า เมื่อมาแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทย รายได้จากการขายสินค้าจะได้น้อยลงกว่าเดิม ในขณะที่ต้นทุนการผลิตเท่าเดิมหรือสูงขึ้นกว่าเดิม การปรับตัวของผู้ประกอบการในภาวะวิกฤติ เมื่อไม่มีคำสั่งซื้อเข้ามา ย่อมถูกนำมาใช้ เช่น การปรับลดค่าใช้จ่ายในการผลิต การลดชั่วโมงการทำงานลง เพื่อประหยัดพลังงาน อื่น ๆ

สำหรับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นกติกาสหสัมพันธ์กฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น ผู้ขอรับการประเมินสมควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาถึงปัจจุบันมีเนื้อหาสำคัญ 4 ฉบับ ได้แก่

#### 4.1 แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539<sup>3</sup>

ที่ประชุมไตรภาคีระดับชาติอันประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลซึ่งประชุมร่วมกันเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2538 ณ โรงแรมดิเอ็มเพรส ได้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาและเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความ

<sup>3</sup> ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์. (กรุงเทพฯ: กุฎกาพันธ์) 2545, หน้า 45-47.

เข้มแข็ง และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และ ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และเพื่อผดุงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในวงการแรงงานอันจะ เป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ที่ประชุมไตรภาคีจึงเห็นพ้องต้องกันว่าสมควรกำหนดแนวปฏิบัติด้าน แรงงานสัมพันธ์ซึ่งเรียกว่า “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539” โดยทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลจะได้รับไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เคารพยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงาน ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งคำตัดสินในเรื่องอัตราค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และข้อปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมด้านแรงงาน

(2) ระงับข้อขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์ และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการ ซึ่งได้มีข้อตกลงกันไว้ หากไม่มีกระบวนการดังกล่าวก็จะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดแทน

(3) ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการจัดตั้งและการพัฒนาองค์การลูกจ้าง และองค์การนายจ้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีอิสระ และมีความรับผิดชอบต่องสังคม

(4) เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(5) ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างใช้วิธีการร่วมปรึกษาหารือในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ร่วมกัน อันจะเป็นวิถีทางที่จะพัฒนาไปสู่การ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างทัดเทียมและเสมอภาคตามหลักการของระบบประชาธิปไตย

(6) กำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน และสร้างความพึงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

(7) ละเว้นการกระทำหรือสนับสนุนการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิซึ่ง กันและกัน และการขัดขวางการดำเนินงานอันชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพในการ

สมาคม สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การรักษาระเบียบวินัยและธรรมเนียมปฏิบัติในสถานประกอบการ

(8) ส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันพึงมีพึงได้ปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่องานของทั้งสองฝ่าย

(9) เสริมสร้างและพัฒนาแนวทางระบบแรงงานสัมพันธ์บนพื้นฐานของขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติ เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย และสนองความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

(10) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการปรึกษาหารือและการร่วมมือกันในระดับชาติระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนด แก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายการพัฒนาของชาติในด้านต่าง ๆ

(11) ส่งเสริมระบบประชาธิปไตยอันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้งานปฏิบัติดังกล่าวบรรลุผล โดยรัฐบาลต้องบังคับใช้กฎหมายอย่าง ไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความเป็นกลางและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

(12) ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในระดับนโยบายของประเทศ อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้งานปฏิบัติดังกล่าวบรรลุผล และสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานในอนาคต รัฐบาลควรบรรจุหลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์เข้าไปในแผนการศึกษาของชาติ

#### 4.2 แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541<sup>1</sup>

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541 เป็นการประชุมไตรภาคี รวมทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2541 ณ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีสาเหตุจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในขณะนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการหลายแห่ง

<sup>1</sup> กองแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541, (กรุงเทพ: กสร.5/2545), หน้า 5-12.

ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนโดยทวีความรุนแรง และเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสียดูแลร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ที่ประชุมไตรภาคีจึงกำหนด “ แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539 ” เพื่อให้นายจ้าง และลูกจ้าง และรัฐบาล ได้ถือปฏิบัติ

ประกอบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือด่วนที่สุดที่ รง 0501/ว 005693 ฉบับลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2550 ถึงทุกจังหวัด ขอให้ใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 เป็นหลักการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เนื่องมาจากการค่าเงินบาทแข็งตัว ส่งผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกของประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สิ่งทอ รองเท้า ที่ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งบางประเทศได้ เป็นผลให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดตัวลง ส่งผลกระทบให้ลูกจ้างตกงาน เนื่องจากการปิดกิจการ

หลักการ คือ ก่อนที่นายจ้างจะได้ดำเนินการตามมาตรการใดมาตรการหนึ่งหรือหลายมาตรการ นายจ้างควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อแสดงให้เป็นเจตนาอันบริสุทธิ์และความจำเป็นของนายจ้าง ที่จะต้องนำมาตรการต่าง ๆ ไปใช้ ด้วยการจัดประชุม ร่วมปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อร่วมกัน พิจารณาเลือก มาตรการต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายไปใช้ในการแก้ไขปัญหา

แนวทางการแก้ไขปัญหาว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานทุกฝ่ายต้องเสียดูแล ร่วมมือกัน โดยให้นายจ้าง ลูกจ้างใช้แนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

### ก. แนวทางทั่วไป

1. นายจ้างควร เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลประกอบการเท่าที่จะเปิดเผยได้ให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหา และความจำเป็นในการดำเนินการตาม มาตรการดังกล่าวรวมทั้งหารือและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง การ

ทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนโดยทวีความรุนแรง และเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น ดังนั้นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสียดูแลร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ที่ประชุมไตรภาคีจึงกำหนด “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539” เพื่อให้นายจ้าง และลูกจ้าง และรัฐบาลได้ถือปฏิบัติ

ประกอบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือด่วนที่สุดที่ รง 0501/ว 005693 ฉบับลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2550 ถึงทุกจังหวัด ขอให้ใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 เป็นหลักการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เนื่องมาจากการค่าเงินบาทแข็งตัว ส่งผลกระทบต่อค่าส่งออกของประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สิ่งทอ รองเท้า ที่ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งบางประเทศได้ เป็นผลให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดตัวลง ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างตกงาน เนื่องจากการปิดกิจการ

หลักการ คือ ก่อนที่นายจ้างจะได้ดำเนินการตามมาตรการใดมาตรการหนึ่งหรือหลายมาตรการ นายจ้างควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อแสดงให้เป็นเจตนาอันบริสุทธิ์และความจำเป็นของนายจ้าง ที่จะต้องนำมาตรการต่าง ๆ ไปใช้ ด้วยการจัดประชุม ร่วมปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อร่วมกัน พิจารณาเลือก มาตรการต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายไปใช้ในการแก้ไขปัญหา

แนวทางการแก้ไขปัญหาว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานทุกฝ่ายต้องเสียดูแล ร่วมมือกัน โดยให้นายจ้าง ลูกจ้างใช้แนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

### ก. แนวทางทั่วไป

1. นายจ้างควร เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลประกอบการเท่าที่จะเปิดเผยได้ให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหา และความจำเป็นในการดำเนินการตาม มาตรการดังกล่าวรวมทั้งหารือและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง การ

## 2.1 เหตุผลของการเลิกจ้าง

2.2 การดำเนินมาตรการอื่น ๆ ของนายจ้างที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

## 2.3 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเลิกจ้าง

## 2.4 จำนวนและตำแหน่ง รวมทั้งหน่วยงานที่จะมีการเลิกจ้าง

## 2.5 จำนวนและตำแหน่งรวมทั้งหน่วยงานที่จะมีการเลิกจ้าง

2.6 ค่าชดเชย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับจากการถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ที่นายจ้างจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

2.7 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างนายจ้างควรหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน

2.8 นายจ้างมีสิทธิแก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีนี้ได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าทำงานใหม่เป็นอันดับแรก เมื่อนายจ้างต้องการลูกจ้างเพิ่มอีกในภายหลัง ซึ่งสิทธิดังกล่าวอาจจำกัดให้ใช้ได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ได้

2.9 นายจ้างควรช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ได้ด้วยการฝึกอาชีพเพิ่มเติม เผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ช่วยติดต่อสำนักจัดหางานทั้งของทางราชการและเอกชน รวมทั้งออกไปรับรองให้ลูกจ้างด้วย

## ง. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง

### 1. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร

มาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้างควรพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตรการอื่น ๆ มาใช้ โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่าย เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลกระทบน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคล และปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

### 2. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

โดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานมีผลกระทบต่อลูกจ้าง



ของลูกจ้าง หากมีความจำเป็นอยู่อีกให้พิจารณาเลิกจ้างโดยยึดถือหลักการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

1. จดรับลูกจ้างเพิ่มและหากมีตำแหน่งใคว่าง ให้พิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างเดิมหรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป
2. โยคนหน้าที่ของลูกจ้างจากหน่วยงานที่มีคนมากเกิดความจำเป็นไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงานและความสามารถของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน
3. การลดจำนวนลูกจ้างโดยความสมัครใจ
4. การเกษียณก่อนอายุที่กำหนด นายจ้างอาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้ เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้เป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้างอาวุโส และควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน
5. การสมัครใจลาออก นายจ้างควรสำรวจว่าในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออก ก็ให้มีการสมัครใจลาออกโดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือ รวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่ได้ตกลงกัน ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ตามสมควร
6. การเลิกจ้าง
 

หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้คล่องไปได้ จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

  - 6.1 เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ
  - 6.2 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการมาทำงานสายมากออกก่อน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย
  - 6.3 เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน
  - 6.4 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน
  - 6.5 เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่าย ที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกันอาจตัดสินใจ โดยวิธีการจัดผลลากหรือวิธีการอื่นตามที่ ได้ตกลงกัน

#### ฉ. อื่น ๆ

1. ในกรณีที่การเจรจา หรือการร่วมปรึกษาหารือไม่อาจบรรลุข้อยุติทั้งสอง ฝ่ายควรแจ้ง เจ้าหน้าที่แรงงานทราบทันที เพื่อเข้าร่วมหารือ และเสนอแนวทางในการยุติ ปัญหาโดยเร็ว

2. ในการแก้ไขปัญหাজ้างหน้าทีควรที่จะใช้วิธีการที่เป็นกลางยืดหยุ่นและ โดยสันติ เพื่อหาแนวทางยุติปัญหาบนพื้นฐานความถูกต้องเป็นธรรม

3. ผู้นำองค์กร นายจ้าง ลูกจ้าง ควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ข้อขัดแย้ง และข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกัน ได้อย่างสันติ

#### 4.3 แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548<sup>5</sup>

แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548 เป็นแนว ปฏิบัติฯ ล่าสุดที่เน้นใน 9 ประเด็น คือ

(1) นายจ้าง และลูกจ้างพึงยึดถือและปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่า ด้วยแรงงานข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งระงับ ข้อขัดแย้งข้อร้องทุกข์และข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการของกฎหมาย

(2) รัฐ นายจ้างและลูกจ้าง ต้องให้ความเคารพและสนับสนุนเสรีภาพใน การสมาคม สิทธิในการเจรจา สิทธิ ในการเจรจาต่อรองร่วม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ร่วมกันของลูกจ้างและนายจ้างขก่องการกระทำที่เป็นการเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ

(3) รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากลไกทวิภาคี ระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง ให้มีประสิทธิภาพในการเจรจาต่อรองร่วม ควบคู่กับการร่วมปรึกษาหารือ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วม และความเสมอภาคเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมบนพื้นฐาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันตามระบอบประชาธิปไตย

<sup>5</sup> สำนักงานแรงงานสัมพันธ์, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน, แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2548, (กรุงเทพฯ: กสร.38/2548), หน้า 1-3.

(4) นายจ้างพึงกำหนดนโยบาย และหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ภายในประกอบกิจการเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

(5) รัฐต้องเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้องแก่นายจ้าง ลูกจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ บทบาทอันพึงปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม

(6) รัฐต้องเสริมสร้างและปรับปรุงบทบาทขององค์กรไตรภาคี ในการกำหนดการแก้ไขปรับปรุงและการประเมินผลนโยบายด้านแรงงานของชาติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่บัญญัติไว้ในเรื่องแรงงาน รวมทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ข้อกำหนดแรงงาน และระบบคุณภาพสากล สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

(7) รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เลือกปฏิบัติให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

(8) นายจ้างหรือองค์กรนายจ้างและลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง พึงนำปัญหาหรือผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ทั้งสองฝ่ายได้รับเข้าสู่กระบวนการปรึกษาหารือร่วมในระดับสถานประกอบกิจการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ เพื่อร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

(9) รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง จะยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ประชุมไตรภาคีนี้ให้การรับรองและปรากฏรายละเอียดอยู่ในภาคผนวกต่อท้ายนี้ ตลอดจนยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติอื่นที่ได้ตกลงกันในการประชุมไตรภาคีเป็นประจำทุกปี ในโอกาสต่อไป โดยให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามหลักการและรายละเอียดของแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

จะเห็นว่าจากนโยบายและการบริหารนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ โดยเฉพาะการกำหนดเรื่องการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ตามรัฐธรรมนูญ และการใช้แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยที่ผ่านมาอันเป็นการกำหนดใช้ทั่วไป มีเป้าหมายหลักที่มุ่งเน้นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระดับสถานประกอบกิจการ (ยกเว้น

ฉบับ พ.ศ. 2548 ที่เริ่มมีการกล่าวถึง การปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระดับอุตสาหกรรมเล็ก(น้อย) และมีสภาพเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับผลการวิจัยต่าง ๆ แล้วคณะผู้วิจัยจึงเห็นสมควรพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ภายใต้กรอบมาตรฐานการแรงงานสัมพันธ์ไทยที่จัดทำขึ้นเป็นการเฉพาะ

#### 4.4 มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนมีพฤติกรรมพิเศษ หรือมีผลกระทบถึงลูกจ้างจำนวนมาก

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบนโยบายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดถือปฏิบัติเพื่อใช้ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อเป็นมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยให้พนักงานตรวจแรงงาน จะต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกับการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ ดังนี้  
**มาตรการเตรียมการก่อนเกิดปัญหาปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง**

##### แนวทางการดำเนินการ

1. ศึกษา หาข้อมูลข่าวสารและการตรวจแรงงานทั่วไป เพื่อสอดส่องดูแลสถานประกอบการ ที่มีแนวโน้มจะมีการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยสังเกตจากการลดชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด สถิติการร้องเรียน การหยุดกิจการชั่วคราว และรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาทราบทันที
2. เข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการที่มีแนวโน้มจะปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการสอบข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อทราบสภาพของสถานประกอบการ เช่น สภาพคล่องทางการเงินหรือไม่ มีการคั่นค่าจ้างลูกจ้างหรือไม่
3. ให้คำแนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พร้อมแนะนำให้นายจ้างใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541

4. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบสถานภาพของบริษัทด้านการเงินและทรัพย์สิน เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมที่ดิน กรมสรรพากร กรมศุลกากร ฯลฯ

5. ประสานกรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทราบสถานการณ์เบื้องต้นและเตรียมการช่วยเหลือลูกจ้าง

6. ประสานและสร้างเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการเพื่อรายงานความเคลื่อนไหวสถานการณ์

### มาตรการเมื่อสถานประกอบกิจการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง

#### แนวทางการดำเนินการ

1. สอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจาก นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง หนังสือรับรองนิติบุคคลเอกสารการจ่ายค่าจ้าง และชี้แจงให้นายจ้าง ลูกจ้างทราบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

2. ตรวจสอบสถานะการเงินของสถานประกอบกิจการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมที่ดิน กรมสรรพากร กรมศุลกากร ฯลฯ

3. ประสานนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเจรจาหรือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามอื่น ๆ เพื่อร่วมกันหาข้อยุติ

- กรณีนายจ้างจ่ายสิทธิประโยชน์ครบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่ามีสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างพึงมี และดำเนินการโดยการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธินั้น ๆ หรืออาจใช้สิทธิทางศาลแรงงานต่อไป

- กรณีนายจ้างไม่จ่ายสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ ให้ดำเนินการอย่างรวดเร็วรอบคอบ หากลูกจ้าง

ประสงค์ที่จะเป็นผู้เสียร่วมร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ หรือประสงค์ที่จะนำคดีไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษกับพนักงานสอบสวนด้วยตนเอง ให้เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในการไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษดังกล่าว แต่ในกรณีผู้ต้องหามีพฤติการณ์ที่เชื่อได้ว่าจะหลบหนีให้เจ้าหน้าที่ขอให้พนักงานสอบสวนพิจารณาร้องขอต่อศาลเพื่อออกหมายจับเพื่อจับกุมตัวผู้ต้องหาตามการสอบสวน และส่งตัวให้พนักงานอัยการฟ้องคดีศาลต่อไป ส่วนการติดตามผลการดำเนินคดีอาญา ให้เจ้าหน้าที่ประสานกับพนักงานสอบสวนเพื่อติดตามผลการดำเนินคดีอาญาเป็นระยะ ๆ โดยในกรณีที่ผู้ต้องหาได้หลบหนีหรือมีพฤติการณ์ว่าจะหลบหนีให้ประสานกับพนักงานสอบสวนเพื่อร้องขอต่อศาลให้ออกหมายจับเพื่อจับกุมตัวผู้ต้องหาดำเนินคดีต่อไปโดยเร็ว และเมื่อได้สำเนาหมายจับแล้วให้ประสานไปยังกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขอให้ตรวจสอบและระงับการออกหนังสือเดินทางด้วย

- กรณีการดำเนินคดีแพ่งหากลูกจ้างประสงค์ให้เจ้าหน้าที่เป็นทนายความแก้ต่างคดีให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอและลงลายมือชื่อในใบแต่งตั้งทนายความ ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการฟ้องคดีโดยทันที หากลูกจ้างประสงค์จะนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานด้วยตนเอง ให้เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างตามสมควร และเมื่อฟ้องคดีแล้วหากปรากฏว่านายจ้างมีพฤติการณ์ขยับถ่ายโอนทรัพย์สิน ให้นำวิธีการคุ้มครองชั่วคราวก่อนมีคำพิพากษาใช้บังคับโดยยื่นคำร้องขอต่อศาลแรงงานขอให้มีการอายัดทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องของนายจ้างไว้เป็นการชั่วคราวก่อนศาลมีคำพิพากษาได้

4. ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับการขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และบันทึกความประสงค์ของลูกจ้างไว้เพื่อยืนยันถึงความต้องการของลูกจ้าง โดยให้ดำเนินการพร้อมกับการยื่นคำร้อง (คร.7)

5. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้าง เช่น

- กรมการจัดหางาน เพื่อหางานใหม่ให้ลูกจ้าง
- สำนักฝนประกันสังคม เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประกันการว่างงาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างที่ต้องการประกอบอาชีพใหม่

หรือพัฒนาฝีมือ

- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อให้ลูกจ้างใช้สิทธิกองทุนสงเคราะห์ครอบครัว ผู้มีรายได้น้อยและผู้ไร้ที่พึ่ง

6. รายงานสถานการณ์และการดำเนินการเสนอผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะๆ

7. ประชาสัมพันธ์การดำเนินการให้สาธารณชนทราบ

8. จัดเก็บรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อพร้อมที่จะใช้งานได้สะดวก และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบด้วย เพื่อที่จะสามารถดำเนินการต่อได้ โดยให้จัดทำเป็นสรุปย่อและสรุปละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

### มาตรการหลังสถานประกอบการปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง

#### แนวทางการดำเนินการ

1. ติดตามสถานการณ์การช่วยเหลือลูกจ้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีงานใหม่ทำ ได้รับการพัฒนาฝีมือให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานตลอดจนได้รับสิทธิในการประกันการว่างงาน

2. ดำเนินการให้ลูกจ้างใช้สิทธิขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

3. ติดตามผลการดำเนินคดีกับนายจ้าง

4. สรุปรายงานสถานการณ์และการดำเนินการเสนอผู้บังคับบัญชาทราบ

เป็นระยะ

5. ประชาสัมพันธ์การดำเนินการให้สาธารณชนทราบ

## 5. การคุ้มครองแรงงาน

### 5.1 แนวคิด

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงาน<sup>6</sup> ได้เกิดขึ้น เพื่อที่จะช่วยแก้ไขความยุติธรรมและความไร้มนุษยธรรมของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ประมาณกลางคริสต์ศตวรรษที่ 18 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบ ทุนนิยม ระบบการผลิตแบบนี้เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นนายจ้างขูดรีดเอา ผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง โดยหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตน รัฐบาลในขณะนั้นยังไม่มีบทบาทที่จะเข้าไป

<sup>6</sup> ประยูร ชะมะผลิน., หน้า 21-25.

ควบคุมคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกับนายจ้าง ก็มีเสรีภาพจะว่าจ้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานเด็ก แรงงานหญิงหรือแรงงานชายก็ตาม นายจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้างจะไล่ ออกเมื่อใดก็ได้ ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่าง ลูกจ้างคนงาน หรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ ลูกจ้างขาดพลังที่จะระวังและป้องกันผลประโยชน์ของตน ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะเสียเปรียบอย่างยิ่ง เนื่องจากยึดหลักว่าได้เงินน้อยดีกว่าไม่ได้เลย

การยึดถือในแนวความคิดแบบเสรีนิยมนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้นายจ้าง ซึ่งเป็นนายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ ยิ่งกว่านั้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้มองเห็นลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักร ไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของคนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะต่ำได้ เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง วิธีการลด ต้นทุนการผลิตก็คือทำงาน โดยใช้ลูกจ้างทำงานมากชั่วโมงในการผลิตเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย ใช้แรงงานหญิงและเด็กให้มาก เพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่ายและไม่ค่อยมีปากเสียง นายจ้างมักไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นสภาพการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกในระบอบนั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสมีสภาพที่น่าเศร้าสลด คือนอกจากเด็ก ๆ จะถูกใช้ทำงานด้วยความทารุณแล้ว สภาพในที่ทำงานยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืดทึบสกปรก อากาศไม่ถ่ายเท ลูกจ้างต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควร และได้รับอันตรายหรือ เจ็บป่วยจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อยู่เสมอ ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมาก ความยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคมให้ประเทศต่าง ๆ ต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



## 5.2 เหตุผลในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานที่เกิดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม ก็ด้วยเหตุผลดังนี้

1. เหตุผลในทางเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอันหนึ่งในการผลิต และการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ บ้านเมืองจะเจริญเติบโตในทางเศรษฐกิจหรือไม่เพียงใดนั้นแรงงานย่อมมีส่วนอยู่ไม่น้อย ดังนั้นแรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ชาติ การปล่อยให้มีการใช้ลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมแทนที่จะก่อประโยชน์มากจะกลายเป็นการลดผลผลิตให้ต่ำลง หรืออาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ได้

2. เหตุผลในทางสังคม การให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้าง จะช่วยให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบต่าง ๆ ในการจ้างงานมีโอกาสได้รับหลักประกันในชีวิตการทำงานมากขึ้น เช่น หลักประกันในเรื่องเงินชดเชยที่ถูกเลิกจ้าง ค่าตอบแทนเมื่อเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ได้รับการดูแลในเรื่องชั่วโมงการทำงาน การจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้สามารถทำงานหาเลี้ยงชีพต่อไปไม่เป็นภาระต่อสังคม หลักการคุ้มครองแรงงานนี้จะช่วยให้ลูกจ้างมีความรู้สึกถึงความเอาใจใส่ของรัฐที่พยายามจะสร้างความเป็นธรรมในสังคม

3. เหตุผลในทางศีลธรรม และมนุษยธรรม การที่เกิดมีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณอย่างประเทศในตะวันตกสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม มีส่วนผลักดันให้รัฐต้องเข้าไปคุ้มครองการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนและรัฐบาลไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนงานทั่วไปโดยเฉพาะ ผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงและเด็กถูกใช้แรงงานมากเกินไปอันขัดต่อศีลธรรมอันดี และมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงมีแก่กัน

นอกเหนือจากเหตุผลดังกล่าวแล้วการที่ประเทศไทยซึ่งกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน เป็นผลมาจากอิทธิพลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ซึ่งมี ชื่อย่อ ไอแอล โอ องค์การดังกล่าวจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2462 (ค.ศ. 1919) ถึงปัจจุบันมีอายุกว่า 85 ปีแล้ว และเป็นองค์การระหว่างประเทศองค์การ

การเดียวที่ยืนหยัดฝ่าคลื่นลมมาจนถึงปัจจุบันได้ทั้ง ๆ ที่องค์กรซึ่งตั้งคู่กันมาคือสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิก และเมื่อมีการจัดตั้งองค์กร สหประชาชาติขึ้นองค์กรแรงงานนี้จึงกลายเป็นองค์กรชำนาญพิเศษของค์การแรกของสหประชาชาติ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่เน้นเรื่องนโยบายและปัญหาแรงงานสังคมมากที่สุด บทบาทขององค์กรนี้ได้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางสังคมแก่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่เป็นสมาชิก ใคร ๆ ก็ตามที่ทำงาน 8 ชั่วโมงในขณะนี้หรือมีค่าจ้างพอสมควร มีสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เลวเกินไป ตลอดจนไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และแม้กระทั่งสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ควรต้องสำนึกในบุญคุณขององค์กรนี้ไม่มากก็น้อย เพราะสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นเป็นเรื่องพื้นฐานที่องค์กรแห่งนี้ได้มีการกำหนดไว้ และมีอิทธิพลทำให้ประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะพัฒนาแล้ว หรือกำลังพัฒนาได้กำหนดแนวนโยบายทางด้านสังคมขึ้นใช้กับประชาชนในชาติของตน อิทธิพลของค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ไม่ได้จำกัดแต่เพียงการที่ประเทศหนึ่งได้ยอมรับข้อเสนอหรือให้สัตยาบันแก่นุสัญญาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หลาย ๆ ประเทศได้ร่างกฎหมาย หรือแนวนโยบายทางสังคม โดยยึดหลักการที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเอาไว้ไม่มากก็น้อย

### 5.3 วิธีการคุ้มครองแรงงาน

วิธีการคุ้มครองแรงงาน สามารถทำได้ 2 วิธีคือ

1. วิธีการที่กำหนดโดยกฎหมาย ได้แก่ การที่รัฐเป็นผู้ให้ความคุ้มครองด้านการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ และเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเป็นผู้ดำเนินการตรวจตรา ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายนั้น นอกจากนี้การที่รัฐมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ อนุญาตให้ลูกจ้างรวมตัวกันขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์กันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน ตลอดจนการที่ลูกจ้างในสถานประกอบการรวมตัวกันจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นเพื่อหารือกับนายจ้าง เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในสถานประกอบการของตน

2. วิธีการคุ้มครองแรงงานโดยวิธีการอื่น เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น แต่วิธีการที่ไม่ได้กำหนดไว้ใน

กฎหมายโดยตรงนี้ หากมองอย่างผิวเผินแล้ว จะไม่เห็นว่าเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงาน แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วและเห็นว่าวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีผลส่งเสริมสนับสนุนให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่ดี จึงนับได้ว่าเป็นวิธีการคุ้มครองแรงงานอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญา ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างต่างก็มีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง แรงงานนั้น แต่อย่างไรก็ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### 5.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายสังคมีไว้เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อกฎหมายจึงบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องในงานของผู้วิจัย ฉบับนี้ คือ

1. การเรียกร้อง หรือการ ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการติดสิทธิ หรือประโยชน์ที่ลูกจ้าง พึ่งได้รับตามกฎหมายอื่น (มาตรา 51)
2. การบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป หรือนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่าย จนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานได้ทันที (มาตรา 7)
3. นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แจ้งด้วยตนเอง แจ้งทางไปรษณีย์ หรือแจ้งทางโทรสาร แล้วแต่กรณี หรือสถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด(มาตรา 18)
4. ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย (มาตรา 19)

5. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง (มาตรา 70)

6. ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน โดยนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ( มาตรา 75 )

7. ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และประกาศใช้ภายใน 15 วันนับจากมีลูกจ้างครบ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ และส่งสำเนาให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศใช้ และให้เผยแพร่ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 108 )

8. นายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เป็นภาษาไทยและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการ หรือมอบให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ จัดทำทะเบียนลูกจ้างภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน และมีรายการอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด 9 รายการ ดังนี้ ชื่อตัวและชื่อสกุล, เพศ, สัญชาติ, วัน เดือน ปี เกิด, อายุ, ที่อยู่ปัจจุบัน, วันที่เริ่มจ้าง, ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่, อัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้าง และวันสิ้นสุดการจ้าง (มาตรา 112-113)

9. ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน และใช้หลักฐานในการ โอนเงินเข้าบัญชีลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวได้ (มาตรา 114)

10. กำหนดอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด เป็น 5 อัตรา คือ ทำงานครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง

อัตราสุดท้าย 30 วัน ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ 90 วัน ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ 180 วัน ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ 240 วัน และทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ได้ 300 วัน เว้นแต่เข้าช้อยกเว้น ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 118-119)

11. ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจในการเข้าไปในสถานประกอบกิจการ เมื่อตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง ฯลฯ หรือการอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงต้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง บุคคลเกี่ยวข้องไปพบหรือให้ส่งเอกสาร มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้นายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก และไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 139-140)

12. บทกำหนดโทษ เป็นไปตามหมวด 16 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ความหนักเบา เป็นไปตามมาตราที่นายจ้างได้กระทำความผิด หากมีการฝ่าฝืน อัตราสูงสุดต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และโทษต่ำสุดต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท โดยให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าว มีอำนาจเปรียบเทียบการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ได้ตามที่เห็นสมควร

จากกรอบแนวคิด ข้อกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขปรับปรุงฉบับที่ 2 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตลอดจนแนวปฏิบัติมาตรการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างนั้น ผู้ขอรับการประเมินได้นำเป็นแนวคิดในการปฏิบัติงาน ในฐานะบทบาทสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งจะได้ใช้วิจารณ์นำเสนอเพื่อเป็นกรณีศึกษาในบทที่ 4 ต่อไป

## บทที่ 4

### บทวิเคราะห์สถานการณ์การเลิกจ้างของสถานประกอบการ

#### ศึกษากรณี : บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในช่วงปี 2549 อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราเกิดความผันผวน เป็นเหตุให้ค่าเงินบาทแข็งตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกประสบภาวะขาดทุน ประกอบกับต้นทุนในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผู้ผลิตสินค้าส่งออกต้องปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และจากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้เกิดเหตุการณ์ บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผู้ประกอบการผลิตรองเท้าส่งออก ต้องปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง

ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นเข้าไปติดตามสถานการณ์เลิกจ้าง ให้คำปรึกษาแนะนำโดยใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ในภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541 รวมทั้งมีการบูรณาการของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในจังหวัด เข้าไปช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 151 หมู่ 1 ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประกอบกิจการผลิตรองเท้าส่งออก ชื่อในก็ เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2540 มีลูกจ้าง 682 คน มีสำนักงานสาขา ตั้งอยู่เลขที่ 505 หมู่ 1 ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นบริษัทในเครือของสหยูเนี่ยน มีโรงงานแห่งใหญ่ชื่อ บริษัท ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 5 ถนนบางนาตราด ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีลูกจ้าง 2,414 คน

ลักษณะการดำเนินการของบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น คือ รับจ้างเย็บเฉพาะหน้าผ้ารองเท้า ให้กับบริษัท ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด (มหาชน)

สำหรับเครื่องจักรและวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต เป็นของบริษัท ยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด (มหาชน) ส่วนอาคารโรงงาน ได้เช่าพื้นที่ของศูนย์ผสมผสานพัฒนาชนบทอำเภอบ้านไผ่ (ศูนย์มีชัย) เมื่อผลิตเสร็จก็จะส่งไปประกอบกับพื้นรองเท้าที่บริษัท ยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดฉะเชิงเทรา

สภาพการจ้างโดยทั่วไปบริษัทฯ กำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน คือ วันจันทร์ – วันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์ เวลาทำงาน 08.00 น – 17.00 น. พักรเวลา 12.00 น - 13.00 น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดขอนแก่น ค่าจ้างกำหนดจ่ายทุกวันที่ 1 และวันที่ 16 ของทุกเดือน โดยจ่ายผ่านธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาบ้านไผ่

## 2. มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้<sup>7</sup>

บริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด นอกจากจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัท ไนกี้ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นบนพื้นฐานของความร่วมมือกันและความไว้วางใจกันโดยมีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า บริษัทฯ มีความแน่วแน่ที่จะสร้างธุรกิจร่วมกับผู้ร่วมงานของบริษัททั้งหมดบนพื้นฐานของการไว้วางใจกัน ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะด้วยความซื่อสัตย์และความเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทได้คาดหวังว่าบริษัทคู่ค้าต่างๆ ที่ได้ร่วมทำธุรกิจกับบริษัท ไนกี้ฯ ทั้งหมดจะยึดถือและดำเนินการตามหลักการเดียวกันนี้

สิ่งที่เป็นแก่นแท้ในจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ได้ตั้งปณิธานไว้คือความเชื่อที่ว่า บริษัทเป็นองค์กรที่ประกอบขึ้นด้วยบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย จึงต้องมีความเคารพในความแตกต่างแต่ละบุคคล และให้ทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ไนกี้ได้ออกแบบ ผลิต และจำหน่ายผลิตภัณฑ์สำหรับผู้บริโภคในด้านกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในทุกขั้นตอน บริษัทได้มุ่งมั่นที่จะทำมิใช่แค่สิ่งที่ผู้บริโภคต้องการเท่านั้น หากแต่จะทำในสิ่งที่คาดหมายว่าผู้นำควรจะทำด้วย ไนกี้คาดหวังว่าบริษัทคู่ค้าต่าง ๆ ที่ได้ร่วมทำธุรกิจกับบริษัทก็จะดำเนินการตามหลักการเดียวกันกับบริษัท ในการส่งเสริมให้มีการดำเนินการที่ดีที่สุดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

<sup>7</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ, (กรกฎาคม 2545), หน้า 31-33.

1. สุขอนามัยและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ การจ่ายเงินทดแทน ชั่วโมงทำงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ

2. ลดผลกระทบที่บริษัทมีต่อสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. การบริหารที่ยอมรับในศักดิ์ศรีของบุคคล สิทธิและเสรีภาพในการติดต่อสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน และสิทธิในอันที่จะมีสถานที่ทำงานที่เป็นอิสระจากระบบการลงโทษต่อร่างกาย

4. หลักการที่ว่า การตกลงในการว่าจ้างกำหนดขึ้นเงินเดือน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลิกจ้างหรือการปลดเกษียณ จะอยู่บนพื้นฐานความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงประการเดียวเท่านั้น ซึ่งในการจ้างงานนั้นจะไม่มีแบ่งแยกชนชั้นไม่ว่าจะเป็น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส หรือการมีบุตร ความเชื่อทางศาสนาและการเมือง

ไม่ว่าจะเป็นหุ้นส่วนหรือสถานประกอบการของในที่ไหนทั่วโลก บริษัทได้ยึดมั่นในการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ โดยหุ้นส่วนทางการผลิตหรือบริษัทผู้ค้าต่าง ๆ ที่ได้ทำธุรกิจร่วมกับบริษัท ได้สัญญาว่าจะปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ ซึ่งหลักการเหล่านี้จะต้องมีการแปลเป็นภาษาท้องถิ่นและตีพิมพ์ประกาศไว้ให้เห็นอย่างเด่นชัดในสถานที่ปฏิบัติงาน และจะต้องมีการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบเกี่ยวกับสิทธิและข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามหลักจรรยาบรรณและกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ดังต่อไปนี้ คือ

- การบังคับใช้แรงงาน: ผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะไม่ใช้แรงงานที่ถูกบีบบังคับไม่ว่าด้วยกรณีใด เช่น จากทัณฑสถาน มีสัญญาผูกมัด ลูกหนี้บังคับหรือกรณีใด ๆ

- แรงงานเด็ก : ผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะไม่ว่าจ้างบุคคลใดที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในการผลิตสินค้ากลุ่มรองเท้า และอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี ในการผลิตสินค้ากลุ่มเสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา แต่ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้สูงกว่า จะต้องไม่มีการว่าจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

- การจ่ายเงินทดแทน : ผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะจ่ายค่าจ้างแรงงานอย่างน้อยขั้นต่ำสุดของค่าจ้างแรงงานที่กำหนดไว้ในภาคอุตสาหกรรมนั้น แล้วแต่ว่าอัตราไหนจะมากกว่า มีการจัดทำบัญชีค่าจ้างแรงงานทุกรอบระยะบัญชีให้แก่ลูกจ้างแต่ละคน



ไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร และจะต้องไม่มีบทลงโทษโดยการหักค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามนโยบายมาตรฐานของไนกี้ที่กำหนดไว้

- ผลประโยชน์ : ผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดสำหรับผลประโยชน์ที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศนั้น ๆ ซึ่งอาจหมายรวมถึง ค่าอาหาร ค่ายานพาหนะ เงินเบี้ยเลี้ยง การรักษาพยาบาล สถานรับเลี้ยงเด็ก การลาฉุกเฉิน ตั้งครรภ์หรือป่วย ลาพักผ่อน ลาทางศาสนา ลาเมื่อมีผู้เสียชีวิต วันหยุด การส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม การประกันชีวิต สุขภาพกองทุนเงินทดแทนและการประกันอื่นๆ

- ชั่วโมงการทำงาน / ล่วงเวลา : ผู้ประกอบการจะต้องรับรองว่าจะปฏิบัติตามชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนด ให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเมื่อมีการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายท้องถิ่นกำหนด และต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างเมื่อว่าจ้าง รวมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา

- การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและสุขภาพ (MESH) : ผู้ประกอบการมีแนวทางการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยรวมถึงส่วนที่พิทักษ์ของลูกจ้าง มีคณะกรรมการความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพของไนกี้ และจะต้องจำกัดความเข้มข้นของสารระเหยในสถานประกอบกิจการให้เท่ากับหรือต่ำกว่าข้อกำหนดของสถาบันควบคุมความปลอดภัยและสุขภาพในสถานประกอบกิจการของสหรัฐอเมริกา(OSHA) รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์การป้องกันอันตรายต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น และออกกฎระเบียบบังคับให้ใช้หรือต้องสวมใส่ในการปฏิบัติงานทุกครั้งให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพของท้องถิ่นที่ใช้อยู่

- เอกสารและการตรวจสอบ: ผู้ประกอบการต้องให้คำมั่นสัญญาว่าจะเก็บรักษาแฟ้มเอกสารต่าง ๆ ที่จำเป็น อันอาจแสดงว่าได้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่กล่าวมานี้ และตกลงอีกด้วยว่าจะจัดส่งเอกสารเหล่านี้ให้แก่บริษัทไนกี้ หรือผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำการตรวจสอบ โดยมีต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

### 3. ลำดับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ในช่วงปี 2549 – 2550 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีความผันผวน เงินบาทแข็งค่า การเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิต การขนส่งและการบริการ รวมถึงสถานการณ์ทางการเมือง ล้วนส่งผลกระทบต่อการค้าเน้นธุรกิจของผู้ประกอบกิจการที่ต้องปรับตัวในภาวะวิกฤต โดยการปรับลดค่าใช้จ่ายในการผลิต การลดชั่วโมงทำงานลงเพื่อประหยัดพลังงาน อันอาจส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานหากมีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้สั่งการให้ทุกจังหวัดได้ติดตามสถานการณ์แรงงาน อย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะประเภทกิจการส่งออก และขอให้ปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงาน ดำเนินการติดตามสถานการณ์ในสถานประกอบกิจการในจังหวัดขอนแก่นตามลำดับ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลสถานประกอบกิจการที่ส่งออกภายในจังหวัด ปรากฏว่ามีสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ในจังหวัดขอนแก่นที่ต้องเฝ้าระวังในการติดตามสถานการณ์ทางด้านแรงงาน จำนวน 27 แห่ง ลูกจ้าง 26,509 คน ซึ่งเป็นประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 11 แห่ง ลูกจ้าง 10,404 คน ผลิตแหวน 7 แห่ง ลูกจ้าง 7,819 คน ผลิตรองเท้า 7 แห่ง ลูกจ้าง 6,006 คน ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ 2 แห่ง ลูกจ้าง 2,280 คน

2. ออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง รวมจำนวน 27 แห่ง รวมทั้ง บริษัท บ้านไผ่ยูนิคอนฟู้ดแวร์ จำกัด ปรากฏว่าในช่วงดังกล่าวไม่มีสถานประกอบกิจการใดได้รับผลกระทบด้านปัจจัยการผลิต ไม่กระทบต่อยอดการสั่งซื้อสินค้าจากบริษัทคู่ค้า ไม่มีแผนการลดลูกจ้างแต่มีความต้องการรับลูกจ้างเพิ่มขึ้น และไม่มียุทธศาสตร์ในการลดสวัสดิการของลูกจ้างแต่อย่างใด ผู้ขอรับการประเมินจึงได้จัดทำหนังสือรายงานผู้บังคับบัญชา ตามหนังสือที่ 0024/16388 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2550

3. จัดทำหนังสือถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คน ขึ้นไป เพื่อให้ใช้มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน

4. จัดทำหนังสือถึงประกันสังคมจังหวัดขอนแก่น ขอทราบข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่มีพฤติการณ์ไม่ส่งเงินประกันสังคม หรือส่งไม่ต่อเนื่อง เพื่อติดตามสถานการณ์และเฝ้าระวังสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้าง สำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นได้แจ้งว่าไม่มีสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติการณ์ไม่ส่งเงินประกันสังคม หรือส่งไม่ต่อเนื่องแต่อย่างใด

วันที่ 20 กรกฎาคม 2550 ได้มีข่าวปรากฏจากสื่อมวลชนเกี่ยวกับกิจการของบริษัท รามาซูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ซึ่งเป็นกิจการผลิตรองเท้าให้กับไนกี้ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่จังหวัดชลบุรี ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการแข็งตัวของค่าเงินบาท ทำให้ถูกลดการสั่งซื้อจากลูกค้า มีการลดพนักงานบางส่วน ตลอดจนถึงขั้นมีการปิดกิจการ และอาจมีผลกระทบถึงบริษัทสาขาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย ซึ่งบริษัท รามาซูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด มีบริษัทในเครือตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น 2 แห่ง คือ

- บริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด สาขา 1 ตั้งอยู่เลขที่ 2 หมู่ 13 ตำบลพระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 400 คน

- บริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด สาขา 2 ตั้งอยู่เลขที่ 2/10 หมู่ 6 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีลูกจ้างจำนวน 800 คน

ผู้ขอรับการประเมิน พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ได้เข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการทั้ง 2 แห่ง ได้ข้อมูลว่า บริษัททั้ง 2 สาขา เป็นบริษัทในเครือของ บริษัท รามาซูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด เป็นผู้ผลิตรองเท้าของบริษัทไนกี้ มีคุณภาพเป็นอันดับ 3 ของโลก สาขา 1 ผลิตได้วันละ 2,500 คู่ สาขา 2 ผลิตได้วันละ 3,500 คู่ และในสาขา 2 กำลังขยายโรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 โรงงาน ต้องการพนักงานเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 800 คน ขณะนี้รับสมัครพนักงานโดยสมบูรณ์ไว้แล้ว 400 คน ยังคงต้องการเพิ่มอีก 400 คน และคาดว่าจะเปิดดำเนินการภายใน 2 เดือน

วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 นางอุษา จันทรัตน์ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลจาก บริษัท รามาซูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ได้เข้าชี้แจงต่อผู้ขอรับการ

ประเมินเพื่อยืนยันว่า บริษัท รามาซูส์ อินค์สตรีส์ จำกัด พร้อมบริษัทในเครือได้มีการเตรียมแผนรองรับเกี่ยวกับเรื่องสถานการณ์ค่าเงินบาทที่แข็งตัวอยู่ในขณะนี้ และการตั้งซื้อสินค้าของคู่ค้าในอุตสาหกรรมรองเท้าเป็นการขึ้น - ลง ตามวงจรปกติทุกประการ บริษัทไม่ได้ลดจำนวนพนักงานและไม่มีนโยบายปิดกิจการแต่อย่างใด

วันที่ 1 สิงหาคม 2550 มีการออกข่าวทางสื่อมวลชนว่า บริษัท ยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด ตั้งอยู่จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกาศปิดกิจการ และเป็นบริษัทในเครือของสหยูเนียน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อกิจการผลิตรองเท้าในจังหวัดขอนแก่นรวมทั้งบริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด ด้วย

ผู้ขอรับการประเมินได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปติดตามสถานการณ์และสอบถามข้อมูลจากบริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด ซึ่งจากการสอบถามข้อมูลจากผู้จัดการโรงงาน แจ้งว่า บริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด จะไม่มีการปิดกิจการเพราะเป็นคนละนิติบุคคลกัน แต่อาจจะมีผลกระทบหลายเรื่อง คือ บริษัทจะต้องรับคำสั่งซื้อจากในก็โดยตรง และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัท ในก็ อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพอย่างเคร่งครัด จึงต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ได้ตามมาตรฐาน เนื่องจากในก็จะต้องมาตรวจโรงงานทุก ๆ 3 เดือน ผลกระทบเรื่องต้นทุนการผลิต เนื่องจากต้นทุนการผลิตของประเทศไทยจะสูงมากเมื่อเทียบกับต้นทุนการผลิตในประเทศจีน และประเทศเวียดนาม รวมถึงมีผลกระทบในเรื่องของค่าเงินบาทที่แข็งค่า พนักงานตรวจแรงงานจึงได้แนะนำให้บริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด ใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างตามแนวปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากการที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้แนะนำมาตรการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง บริษัทฯ ได้นำไปใช้โดยประชุมหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก แจ้งให้ทราบสถานการณ์บริษัท และใช้มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานเช่น การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด งดรับลูกจ้างเพิ่ม ประหยัดพลังงานที่ไม่จำเป็น

วันที่ 6 สิงหาคม 2550 สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้มีหนังสือเชิญหัวหน้าส่วนราชการกระทรวงแรงงานจังหวัดขอนแก่น เข้าร่วมประชุมเพื่อร่วม

ปรึกษาหารือตามข้อสั่งการของกระทรวงแรงงาน ในการติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้สั่งการให้นายภาณุ เข็มหาญ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 7 ว เข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมปรึกษาหารือร่วมกัน และสั่งการให้มีการออกคำสั่งให้มีเจ้าหน้าที่อยู่เวรเพื่อปฏิบัติงานในวันหยุดเพื่อเฝ้าระวังสถานการณ์เลิกจ้าง และให้จัดส่งมาตรการแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างให้กับอำเภอ / กิ่งอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและสถานีวิฑุฑทุกแห่งในจังหวัดเพื่อช่วยประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้างได้ทราบโดยทั่วกัน

วันที่ 27 กรกฎาคม 2550 จังหวัดขอนแก่นได้มีคำสั่งที่ 1928/2550 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานจังหวัดขอนแก่น โดยแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินในฐานะสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น เป็นคณะกรรมการ

วันที่ 16 สิงหาคม 2550 นายธงชัย วิทยานุกรณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท ยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด (มหาชน) และฝ่ายบุคคลของบริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟูทแวร์ ได้เข้าพบผู้ขอรับการประเมิน พร้อมมีหนังสือแจ้งปิดกิจการและเลิกจ้างพนักงานในสิ้นเดือนพฤศจิกายน 2550 สาเหตุการเลิกจ้างเนื่องจาก บริษัท ยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่อยู่จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ประกาศปิดกิจการภายในสิ้นปี 2550 จึงทำให้บริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด สาขาขอนแก่น มีผลกระทบต้องปิดกิจการด้วย

ผู้ขอรับการประเมินจึงได้ชี้แจงให้บริษัทฯ ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันพักผ่อนประจำปี และเงินค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง รวมทั้งมีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าให้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด

วันที่ 21 สิงหาคม 2551 คณะกรรมการติดตามสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้มีกำหนดออกตรวจเยี่ยม บริษัท บ้านไผ่ยูเนียนฟูทแวร์ จำกัด เพื่อติดตามสถานการณ์และรับทราบข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัท ผู้ขอรับการประเมิน ได้สั่งการนางวันเพ็ญ วิถีเทพ นักวิชาการแรงงาน 7 ว และนางวนิดา มุลมาตย์ นักวิชาการแรงงาน 6 ว กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 เป็นผู้แทนเข้า

ร่วมตรวจเยี่ยม จากการตรวจเยี่ยมดังกล่าว มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น (นายสุนทร ศิริภักดิ์) เป็นประธานการตรวจเยี่ยม และมีผู้บริหารของบริษัท คือ นายทรงศักดิ์ ธรรมภิมุขวัฒนา กรรมการผู้จัดการ นายธงชัย วิทยานุกรณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทยูเนี่ยนฟูทแวร์ จำกัด และนายจักรกฤษ วัตศรี ผู้จัดการโรงงาน บริษัท บ้านไผ่ เนียนฟูทแวร์ จำกัด เป็นผู้ให้ข้อมูลและตอบข้อซักถาม โดยมีข้อสรุปดังนี้

- บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟูทแวร์ จำกัด จะปิดกิจการในสิ้นเดือน พฤศจิกายน 2550 โดยมีการเลิกจ้างพนักงานเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรกสิ้นเดือนสิงหาคม 2550 และ ช่วงที่ 2 สิ้นเดือนพฤศจิกายน 2550 และจะมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง ให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจะจ่ายเงินดังกล่าวหลังจากวันที่เลิกจ้างภายใน 3 วัน

- บริษัทฯ ได้มีการเจรจากับบริษัทในเครือรามาชูส์ ซึ่งเป็นบริษัทผลิต รองเท้าเช่นเดียวกัน เพื่อรับช่วงงานต่อ ซึ่งมีบริษัทในเครือที่เปิดดำเนินการในจังหวัดขอนแก่น คือ บริษัท ฟูตแวร์คอมโพเน้นท์ จำกัด

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้ขอให้บริษัท จัดส่งทะเบียนลูกจ้าง รายละเอียดเงินค่าจ้าง อายุงาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการจ่ายค่าชดเชย

- สำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่น แจ้งให้ประชาสัมพันธ์ลูกจ้าง ใช้สิทธิในการลงทะเบียนการว่างงาน ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่น และ จัดหางานจังหวัดขอนแก่นจะเข้าไปให้การดูแล อำนวยความสะดวก หลังจากที่มีการเลิกจ้างพนักงาน โดยจะมีการนัดหมายอีกครั้งหนึ่ง

ผู้ขอรับการประเมิน ได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานประสานสถานประกอบกิจการในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ บริษัท ซี เค ซูส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ซี เค เอส รับเบอร์ จำกัด ประกอบกิจการผลิตรองเท้าเพื่อส่งออก บริษัท เอ็น ซี แอพพารเอล จำกัด และบริษัท เอ็น เค แอพพารเอล จำกัด ประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพื่อเป็นการประสานงานแจ้งให้โรงงานทั้ง 4 แห่งดังกล่าวที่มีความประสงค์ต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก ได้ออกไปประชาสัมพันธ์รับสมัครพนักงานประกอบกับ

ทั้ง 2 โรงงานสถานดังกล่าวมีรถรับส่ง และมีที่พักให้กับพนักงานอยู่แล้ว จะได้ลดภาระของลูกจ้างในเรื่องของการเดินทาง เพราะลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่อำเภอบ้านไผ่

วันที่ 15 ตุลาคม 2550 ได้รับแจ้งว่า บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยน ฟุตแวร์ จำกัด ได้หยุดการผลิตและเลิกจ้างลูกจ้างรวมทั้งหมด 672 คน และกำหนดจะจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานจำนวน 14 ล้านบาท และในวันที่ 20 ตุลาคม 2550 จะเลิกจ้างพนักงานที่เหลืออีก 10 คน สำหรับการจ่ายค่าชดเชย บริษัท จ่ายเป็นเช็คโดยมีธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาบ้านไผ่ มารับฝากเช็ค ซึ่งในระหว่างนั้นมีลูกจ้างของบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด ได้ออกไปทำงานที่อื่น จำนวน 42 คน คงมีเหลืออยู่ จำนวน 640 คน

ผลจากการที่บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด เลิกกิจการผู้ขอรับการประเมินทราบว่า ได้มี บริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัท ในเครือรามาชูส์ จำกัด จึงได้ประสพกับผู้บริหารบริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด ซึ่งได้เคยมาพบและให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด สาขาขอนแก่น เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2550 ได้พบว่าบริษัท ฟุตแวร์ฯ มีความต้องการขยายกิจการโรงงานผลิตในจังหวัดขอนแก่น จึงประสานข้อมูลเรื่องบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด ปิดกิจการ ซึ่งต่อมาผู้บริหารของบริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด จึงได้มีนโยบายเข้ามาซื้อทรัพย์สินของบริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัดทั้งหมด และต่อมาได้เข้าดำเนินกิจการต่อรวมทั้งมีความประสงค์รับพนักงานทั้งหมด จำนวน 640 คน เข้าทำงาน โดยจัดให้มีการรับสมัครพนักงานในวันที่ 17-18 ตุลาคม 2550 ปรากฏว่ามีพนักงานสมัครเข้าทำงาน จำนวน 592 คน สำหรับพนักงานเก่าที่ไม่สมัครเข้าทำงานจำนวน 48 คน พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตรวจสอบข้อมูล โดยประสานขอรายชื่อกับฝ่ายบุคคลของ บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด และสอบถามไปยังลูกจ้างโดยตรง ปรากฏว่าลูกจ้างไปเกี่ยวข้าวจำนวน 31 คน ได้ทำงานบริษัทอื่นแล้ว จำนวน 6 คน ประกอบอาชีพอิสระอยู่บ้านตนเองจำนวน 11 คน

เมื่อบริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด ได้เข้ามาดำเนินแล้วได้ตั้งให้บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟุตแวร์ จำกัด เดิมเป็นสาขาที่ 3 ของจังหวัดขอนแก่น และยังได้แจ้งความประสงค์ต้องการพนักงานเพิ่มอีก 108 คน

วันที่ 19 พฤศจิกายน 2550 ท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายอภัย จันทนจุลกะ) ซึ่งมีภารกิจกำหนดการเดินทางไปราชการเพื่อประชุมมอบนโยบายการปฏิบัติราชการให้หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและติดตามเรื่องสถานการณ์แรงงานที่จังหวัดอุดรธานี ได้เดินทางไปจังหวัดขอนแก่นเป็นกรณีเฉพาะ พร้อมด้วยรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายอาทิตย์ อีสโม) ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น และคณะเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้นำพารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพร้อมคณะ ตรวจเยี่ยมติดตามสถานการณ์ บริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัด ซึ่ง ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2550 นั้น บริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด ได้เข้ารับช่วงและเปิดดำเนินการตามกระบวนการผลิต มีลูกจ้างเข้าทำงานตามปกติ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้กลับสู่ภาวะปกติแล้ว และได้ร่วมประชุมกับผู้บริหารของบริษัท ฟุตแวร์คอมโพเน้นท์ส จำกัด คือ นางอุษา จันทรัตน์ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารมากรูป นายเสกสรรค์ ผ่องจิตร ผู้จัดการโรงงาน 2 นายจักรกฤษ วัตรศรี ผู้จัดการโรงงาน 3 และนางสาวสรวิญญา ศรีเรือง เจ้าหน้าที่บุคคล โรงงาน 1-3 เพื่อรับทราบการดำเนินการแก้ไขปัญหาผลกระทบของลูกจ้าง บริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัด

จากเหตุการณ์ในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้นำนโยบาย ข้อเสนอการมาปฏิบัติอย่างเร่งด่วน มีการจัดคณะทีมงานที่รับผิดชอบภารกิจแต่ละพื้นที่เข้าไปรวบรวมข้อมูล ไปให้คำแนะนำ วางมาตรการบรรเทาองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติงานร่วมกันในการเข้าไปให้บริการลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากนายจ้างปิดกิจการ โดยเชิญชวนผู้ประกอบการนายจ้างรายใหม่เข้าไปดำเนินการและเปิดรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานได้ทำให้บรรเทาปัญหาความเดือดร้อนจากการเลิกจ้างในครั้งนี้ได้



## บทที่ 5

### สรุป ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุป

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำผลงานเรื่องบทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต่อการแก้ไขปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้าง กรณีศึกษา บริษัทบ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัด ครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงาน ในการศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานไม่ว่าจะอยู่ในภาวะเหตุการณ์ปกติหรือภาวะสถานการณ์วิกฤตก็ตาม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องมีความพร้อมและทันต่อเหตุการณ์เสมอจะต้องมีการวางแผนป้องกันและรองรับปัญหาสถานการณ์ด้านแรงงานซึ่งอาจจะมีการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการได้ซึ่งการจัดทำผลงานครั้งนี้ มีข้อสรุปเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดังนี้คือ

1. การศึกษาข้อมูลสถานประกอบกิจการทั้งหมดในจังหวัดขอนแก่น ข้อมูลสถานประกอบกิจการส่งออก ข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อาจมีผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจซึ่งต้องเฝ้าระวังติดตาม การกำหนดแผนและสั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเป้าหมายเป็นการตรวจแรงงานกรณีพิเศษ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำต่อนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาวิเคราะห์ และการวางแผนในการเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด

2. กรณีที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการ บริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัด ซึ่งเป็นกรณีศึกษาที่ผู้ขอรับการประเมินนำมาศึกษาครั้งนี้เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ในการวางแผนการทำงาน of พนักงานตรวจแรงงานที่ต้องทำงานร่วมกับเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบกิจการในการประสานงานทำความเข้าใจ ให้คำแนะนำ และการช่วยเหลือ ให้นายจ้างได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายในสถานการณ์ที่เกิดวิกฤตการณ์ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากนายจ้างเจ้าของสถานประกอบกิจการเป็นอย่างดี

3. การบูรณาการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดขอนแก่น ที่ต้องทำงานประสานกันเพื่อเข้าไปช่วยเหลือแนะนำนายจ้าง และ

ชี้แจงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงมี พึงได้ ตามกฎหมายทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม การลงทะเบียนคนว่างงาน การฝึกอาชีพ และที่สำคัญที่สุดคือการประสานงานกับสถานประกอบกิจการ ในจังหวัดหรือต่างจังหวัดที่ต้องการรับสมัครพนักงาน เพื่อเข้าไปเปิดรับสมัครเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างได้ทันทีซึ่งเท่ากับเป็นการบริหารงานแรงงานในเชิงรุก

4. การติดตามให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ได้มอบนโยบายสำคัญให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ทุกหน่วยงานของกระทรวงถือปฏิบัติในการติดตามข้อมูลของลูกจ้างผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้างว่าเมื่อถูกเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วนหรือไม่ ในการศึกษาของผู้ขอรับการประเมินในครั้งนี้ได้ใช้กลยุทธ์ในการทำงานศึกษาวิเคราะห์และได้รับทราบข้อมูลเป็นการภายในจากข้อมูลสถานประกอบกิจการในกลุ่มกิจการประเภทเดียวกัน คือ กลุ่มกิจการรองเท้า ทำให้ผู้ขอรับการประเมินได้สามารถดำเนินการติดต่อประสานงานระหว่างสถานประกอบกิจการที่ต้องการขยายกิจการการลงทุนเข้าไปปรับช่วงในการบริหารกิจการต่อ ทำให้สามารถช่วยเหลือภาระความเดือดร้อนของผู้ประกอบกิจการเก่าปิดกิจการ และที่สำคัญที่สุดคือ การได้ช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากนายจ้างรายเดิมได้กลับเข้ามาทำงานใหม่กับนายจ้างรายใหม่ได้ทันที ซึ่งในกรณีศึกษานี้ลูกจ้างของบริษัท บ้านไผ่ยูนิเวนฟูทแวร์ จำกัด จำนวน 640 คน ได้เข้าทำงานต่อกับบริษัท ฟุตแวร์ คอสม โพนีนทส์ จำกัด จำนวน 592 คน ส่วนอีก 48 คน ผู้ขอรับการประเมินได้สั่งให้พนักงานตรวจแรงงานติดตามสอบถามข้อเท็จจริงจนได้ความว่าบางคนได้เดินทางไปทำงานที่อื่นแล้ว บางส่วนมีความประสงค์ประกอบอาชีพอิสระไม่ต้องการกลับเข้าทำงาน ซึ่งถือว่าทุกคนได้รับความพึงพอใจและมีความสุขต่อการดำรงชีวิตปกติประจำของตนเองทุกคน ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการแก้ไขปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้างที่เกิดขึ้นในพื้นที่ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

## 2. ปัญหาอุปสรรค

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น เป็นเรื่องข้อมูลเฉพาะของ

สถานประกอบการแต่ละแห่งจะไม่ได้รับข้อมูลที่แท้จริง เนื่องจากเป็นความจำเป็นของผู้ประกอบการที่ไม่ต้องการเปิดเผยสถานภาพของตนเองเพราะอาจจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางการเงิน การลงทุน และผู้ประกอบการเกรงว่าจะกระทบต่อขวัญกำลังใจของลูกจ้าง ถึงแม้ผู้ขอรับการประเมินจะสั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานขอข้อมูลจากหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานประกันสังคม ก็ได้รับข้อมูลว่าเหตุการณ์ปกติ ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้ ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ในฐานะผู้บริหาร เป็นหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์ และต้องสั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานปฏิบัติงานในเชิงรุกให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทันที ทั้งนี้ อาจจะต้องอาศัยเครือข่ายของลูกจ้างที่มีอยู่ในสถานประกอบการ เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นกำลังสนับสนุนที่สำคัญให้เป็นเครือข่ายในการคุ้มครองแรงงานให้ได้ ซึ่งเครือข่ายแรงงานที่มีอยู่ในสถานประกอบการเหล่านี้จะเป็นผู้ให้ข้อมูลความเคลื่อนไหวหรือสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถสร้างทีมงาน นอบหมายงานพนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีหลักการและเทคนิคด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทำงานควบคู่กับหลักการคุ้มครองแรงงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลงานการศึกษาครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินในฐานะบทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ต่อการแก้ไขปัญหาสถานการณ์การเลิกจ้างกรณีศึกษา บริษัท บ้านไผ่ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด มีข้อเสนอแนะในการบริหารงาน การกำกับดูแล การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะต้องสั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานปรับปรุงตามสอบข้อมูลสถานประกอบการที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

2. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะต้องรู้สถานการณ์ด้านแรงงานและวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง นายจ้าง ลูกจ้างและระหว่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเครือข่ายในการสืบค้นหาข้อมูลข้อเท็จจริง ทั้งนี้เพื่อเป็นการวิเคราะห์คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

3. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะต้องมีแผนงานอบรม ประชุมชี้แจง ชักชวนความเข้าใจระดมสมองถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีความรู้ ความสามารถใช้เทคนิคการบริหารแรงงาน การคุ้มครองแรงงานควบคู่กับการแรงงานสัมพันธ์ ให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถประสานกับนายจ้างให้ทราบเหตุผลข้อเท็จจริงในการให้การช่วยเหลือมิใช่เป็นการซ้ำเติมในเหตุการณ์ภาวะวิกฤติ

4. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะต้องประสานงานเชิงบูรณาการการทำงานเชิงรุกระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในการให้ความช่วยเหลือนายจ้าง ลูกจ้าง แบบครบวงจร

5. การช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างจะต้องยึดหลักการให้บริการเชิงบูรณาการในการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานราชการมีการประสานแจ้งให้ภาคเอกชนผู้ประกอบกิจการอื่นๆ ในวงการธุรกิจได้รับทราบเพื่อจะได้สามารถให้การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้างตามความต้องการได้ทันที

6. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องนำเอาหลักการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานมาใช้โดยพิจารณาว่าจะได้เครือข่ายการคุ้มครองแรงงานแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

7. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะต้องจัดเวรเจ้าหน้าที่เพื่อ เฝ้าระวังติดตามสถานการณ์แรงงาน ทั้งนี้ จะต้องมีการวางแผน กำหนดปฏิทิน การปฏิบัติงาน การติดตามและการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบตามลำดับอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อผู้บริหารระดับสูงของกรมและของกระทรวงจะได้ นำเป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาพรวมของประเทศต่อไป

## บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ,กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,การพัฒนาระบบ  
แรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ, กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน, 2543.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, เทคนิคการ  
เจรจาต่อรอง, กรุงเทพฯ:กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2546.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แนวปฏิบัติ  
เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2548, กรุงเทพฯ:  
เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์,2548.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, กรุงเทพฯ:กรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน,2545.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, มาตรการและ  
แนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริม  
แรงงานสัมพันธ์ในการภาวะวิกฤติ พ.ศ. 2541, กรุงเทพฯ :บพิธการพิมพ์,2545.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองแรงงานสัมพันธ์, ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย  
แรงงานสัมพันธ์, กรุงเทพฯ:วิไทยเพรส,2543.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กองแรงงานสัมพันธ์,ระบบคณะกรรมการร่วม  
ปรึกษาหารือและระบบยุติธรรมข้อร้องทุกข์, กรุงเทพฯ:บพิธการพิมพ์,  
2543.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ.หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์.กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์เดือนตุลาคม,2545.
- ประยูร ชะมะผลิน. แนวทางการสร้างหลักประกันความมั่นคงและการพัฒนาการคุ้มครอง  
แรงงานในกิจการประมงทะเล. กรุงเทพฯ:กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,  
2548.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม,  
โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทย,กรุงเทพฯ,2540.  
สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน,สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, มาตรฐานแรงงาน  
เพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ,กรุงเทพฯ:กรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน,2548.